

658.3
sut
2 e1

**ANALISIS PENGARUH KAUSALITAS , ABILITY, MOTIVATION,
LOCUS OF CONTROL TERHADAP SELF EFFICACY YANG
BERDAMPAK PADA PERFORMANCE**

**(Studi Empiris Pada Universitas Di Bawah Lingkungan Kopertis Wilayah V
Daerah Istimewa Yogyakarta di Yogyakarta)**



TESIS

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh derajat sarjana S-2 Magister Manajemen
Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro**

**Oleh :
Hery Sutanto
NIM : C4A099288**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2001**

PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul:

**ANALISIS PENGARUH KAUSALITAS ABILITY, MOTIVATION, LOCUS OF
CONTROL TERHADAP SELF EFFICACY YANG BERDAMPAK PADA
PERFORMANCE**

(Studi Empiris Universitas Di Bawah Lingkungan Kopertis Wilayah V Daerah
Istimewa Yogyakarta di Yogyakarta)

Yang disusun oleh Hery Sutanto NIM. C4A099288

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 9 Juli 2001

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing Utama



Ketua: Dra. Indi Djastuti, MS

Pembimbing Anggota



Anggota: Drs. Sugiono, MSIE

Semarang, 9 Juli 2001

Universitas Diponegoro

Program Pascasarjana

program Studi Magister Manajemen

Ketua Program



Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*) Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan
kebaikan-kebaikan (amal Saleh) mereka itulah sebaik-baik makhluk
(Al Qur'an Surat Al Bayyinah : ayat 7)

*) It is nice to be important
But it is more important to be nice

*) Every Place is a School
And every one is a teacher

Kupersembahkan untuk :
-Ayahanda dalam kenangan
-Ibunda tercinta
-Istri dan Anakku
-Kakak dan Adik

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim

Alhamdulillah, saya panjatkan ke hadirat Allah swt, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan tesis dengan baik. Serta shalawat dan salam saya haturkan kepada junjungan saya, Nabi Muhammad saw, yang telah membawa risalah kebenaran bagi umat manusia.

Tesis yang saya ajukan ini berjudul Analisis Kausalitas Ability, Motivation, Locus of Control Terhadap Self Efficacy Yang Berdampak Pada Kinerja (Studi kasus Pada Universitas di Bawah Lingkungan Kopertis Wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta di Yogyakarta). Tesis yang saya selesaikan dimaksudkan untuk mendapatkan gelar sarjana S-2, Magister Manajemen pada Universitas Diponegoro, Semarang.

Dengan hasil tesis yang saya ajukan ini semoga dapat bermanfaat bagi dunia keilmuan dan pengembangan prakatek manajemen, khususnya dibidang Sumber Daya Manusia .

Saya menyadari bahwa dalam tesis yang saya ajukan ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, untuk itulah saya mengharap saran dan kritikan yang membangun demi pengembangan keilmuan dalam rangka pencarian ilmu pengetahuan yang saya tempuh.

Dalam kesempatan ini saya menghaturkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian tesis ini dari awal hingga akhir, khususnya kepada :

1. Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo, selaku Direktur Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
2. Dra. Indi Djastuti, MS , selaku Ketua Pembimbing tesis, yang telah memberikan bantuan dan bimbingannya selama penyelesaian tesis

3. Dr. Sugiono, MSIE , selaku Anggota Pembimbing tesis, yang telah memberikan bantuan dan bimbingannya selama penyelesaian tesis
4. Rekan-rekan MM Undip Angkatan XII (Bimo dkk) dan XI (MSDM) yang telah sudi bertukar pikiran selama proses pengolahan data yang dilaksanakan di LABKOM-MM.

Saya menyadari bahwa tesis ini tidak luput dari kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan yang ada, namun sumbangan pemikiran yang saya sampaikan mudah-mudahan bermanfaat bagi pembaca dan Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih kepada semuanya, mohon maaf segala kekurangan saya, semoga rahmat dan hidayah Allah swt, terlimpah bagi kita semua. Amiin

Semarang, Juli 2001

Hery Sutanto

ABSTRACT

Human Resources management is facing the new challenge with external and internal environment change that more dynamic. That challenge relation with globalisation, many kind of employee, roles changes, organization structural changes, and also technology changes.

Clime all segments are move diversity, so they need the ways resposition to manage human resources, and make the different function of human resources. A succeed organizations are organization that capable to translate the strategy fastly in function of strategy and done, beside the function of human resources can produce a good performance, because actually human resources have a potential or capability and individul characteritic or different individul behavior and what the posessive is that often produce of performance

This research integrated the ability, and personal characteristic such as locus of control, that actually traits into framework as self efficacy that will impacts on employee performance. Self Efficacy form of reflection, both ability, motivation and personal characteristic such as locus of control.

This research employed at Kopertis Wilayah V DIY with the population of lecturers as sample. Structural Equation Modeling (SEM) was used to test four hypotheses proposed . The result show there are positive relationships between ability, motivation, locus of control and self efficacy and then the self efficacy will positive impact to employee performance

The acceable test for signification test model have done by testing goosness of fit that is GFI (Goodness of Fit Index) = 0,886, AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) = 0,835 , CFI (Comparative Fit Index) = 0,970, RMSEA (The Root Square Erroe of Approximation) = 0,050, TLI (Tucker Lewis Index) = 0,963, and CR (Critical Ratio) = > 2,0.

ABSTRAKSI

Manajemen Sumberdaya manusia (MSDM) tengah menghadapi tantangan baru seiring dengan perubahan lingkungan eksternal dan lingkungan internal yang semakin dinamis. Tantangan tersebut berkaitan dengan globalisasi, karyawan yang semakin beraneka ragam, perubahan peraturan, perubahan struktural organisasi, serta perubahan teknologi.

Tuntutan berbagai bidang semakin beraneka ragam, sehingga perlu reposisi cara-cara mengelola SDM, dan menyebabkan potensial mendorong pergeseran fungsi SDM. Organisasi yang sukses adalah mereka yang mampu secara cepat menerjemahkan strategi ke dalam strategi-strategi fungsional dan tindakan, tidak terkecuali fungsi Sumberdaya Manusia (SDM).

Secara detail sebenarnya sumber daya manusia dapat berperan atau menghasilkan kinerja yang baik karena sesungguhnya SDM secara individual mempunyai potensi atau kemampuan dan ciri khas pribadi atau perilaku individu yang berbeda-beda, dan apa yang dimiliki inilah yang sering menghasilkan kinerja.

Penelitian ini menyatukan kemampuan (ability), dan ciri khas pribadi seperti pengendalian diri (locus of control), yang secara pasti menjadi suatu bentuk kerja sebagai kepercayaan diri (self efficacy), sehingga dapat menjelaskan dan memperkirakan tentang adanya kinerja seseorang (performance).

Penelitian ini dilakukan pada Kopertis Wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta, dan dosen sebagai respondennya. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan menguji empat hipotesis yang telah dikembangkan. Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh antara kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan pengendalian diri (locus of control) terhadap kepercayaan diri (self efficacy), dan selanjutnya dengan self efficacy tersebut akan mempengaruhi kinerja (performance) seseorang.

Hasil komputasi untuk pengujian model menunjukkan hasil yang dapat diterima dengan menggunakan Goodness of fit yaitu GFI (Goodness of Fit Index) = 0,886, AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) = 0,835, CFI (Comparative Fit Index) = 0,970, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) = 0,050, TLI (Tucker Lewis Index) = 0,963 dan CR (Critical Ratio) = >2

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4. Metodologi	9
1.5. Garis Besar Tesis	10
1.6. Keterbatasan dan Asumsi Dasar	12
 BAB II TELAAH PUSTAKA	 13
2.1. Telaah Pustaka	13
2.1.1. Ability	13
2.1.2. Motivation	18
2.1.3 Locus of Control	29
2.1.4 Self Efficacy	30
2.2. Model Penelitian dan Hipotesis	38
2.3. Definisi Operasional Variabel	40

2.4. Penelitian Terdahulu	43
BAB III. METODE PENELITIAN	46
3.1. Jenis dan Sumber Data	46
3.2 . Populasi dan Sampel	47
3.3. Metode Pengumpulan Data	49
3.4. Teknik Analisis Data	50
BAB IV. ANALISA DATA	64
4.1. Data-data Diskriptif	64
4.1.1 Responden Menurut Status Bekerja	65
4.1.2. Responden Menurut Usia	66
4.1.3. Responden Menurut Jenis Kelamin	67
4.1.4. Responden Menurut Jabatan Fungsional	68
4.1.5. Responden Menurut Tingkat Pendidikan	69
4.2. Proses dan Hasil Analisis Data	70
4.2.1. Uji Reability dan Variance Extract	70
4.2.2. Evaluasi Normalitas Data	73
4.2.3. Evaluasi Outliers	74
4.2.4. Confirmatory Factor Analysis	77
4.2.5. Structural Equation Modeling Analysis	80
4.3 Pengujian Hipotesis	85
BAB V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN	92
5.1. Kesimpulan Hipotesis	96

5.2. Implikasi Teoritis	101
5.3. Implikasi Kebijakan Manajemen	103
5.4. Agenda Penelitian Mendatang	106

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Perguruan Tinggi di bawah Kopertis Wilayah V DIY	5
Tabel 1.2. Mahasiswa Pendaftar di Perguruan Tinggi Swasta di DIY	6
Tabel 2.1. Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 3.1. Variabel dan Indikator Pengukuran	56
Tabel 3.2 Persamaan Pengukuran dan Persamaan Struktural	58
Tabel 4.1 Responden Menurut Status bekerja di Kopertis Wilayah V DIY	65
Tabel 4.2 Responden Menurut Usia	66
Tabel 4.3. Responden Menurut Jenis Kelamin	67
Tabel 4.4 Responden Menurut Jabatan Fungsional	68
Tabel 4.5. Responden Menurut Tingkat Pendidikan	69
Tabel 4.6. Hasil Perhitungan Reliabilitas	71
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Variance Extract	73
Tabel 4.8. Normalitas Data	74
Tabel 4.9 Hasil Data Observasi Outlier	75
Tabel 4.10. Standarized Regression Weight	79
Tabel 4.11. Indeks Pengujian Kelayakan	82
Tabel 4.12 Standarized Regression Weight Structural Equation Modeling Hubungan Kausalitas Ability, Motivation, Locus of Control, Self Efficacy Dengan Performance	84
Tabel 4.13. Indeks Pengujian Kelayakan	87
Tabel 4.14 Standarized Residual Covariance	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Garis Besar Susunan Tesis	11
Gambar 2.1. Model Variabel Ability	17
Gambar.2.2. Model Variabel Motivation	28
Gambar 2.3. Model Variabel Locus of Control	30
Gambar 2.4. Model Variabel Self-Efficacy	37
Gambar 2.5. Model Penelitian	38
Gambar 3.1. Diagram Alur Penelitian	55
Gambar 4.1. Analysis Focctor Confirmatory, Ability, Motivation, Locus of Control, Self efficacy dan Performance	78
Gambar 4.2. Structural Equation Modeling	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Penelitian

Lampiran 2. Daftar ijin dari Kopertis Wilayah V DIY

Lampiran 3 Daftar Pertanyaan

Lampiran 4 Text Output data

Lampiran 5 Perhitungan Hasil Rialiabilitas dan Variance Extract

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumberdaya manusia (MSDM) tengah menghadapi tantangan baru seiring dengan perubahan lingkungan eksternal dan lingkungan internal yang semakin dinamis. Tantangan tersebut berkaitan dengan globalisasi, karyawan yang semakin beraneka ragam, perubahan peraturan, perubahan struktural organisasi, serta perubahan teknologi. Tenaga kerja yang semakin beraneka ragam tersebut perlu reposisi cara-cara mengelola tenaga kerja atau organisasi, yang selanjutnya potensial mendorong pergeseran fungsi MSDM secara signifikan dengan memberikan perhatian yang semakin besar terhadap *managing diversity* (Thomas dan Ely, 1996). Persaingan yang semakin ketat juga berdampak pada perlunya perusahaan semakin fleksibel, adaptif dan bertindak cepat. (Mirvis, 1997)

Perubahan lingkungan dan organisasional adalah merupakan sumber competitiveness. (teknologi, distribusi, sistem manufaktur, produk dan lain sebagainya). Pada kondisi ekonomi baru, kemenangan akan bersumber pada kapabilitas organisasional seperti kecepatan, *responsiveness*, kapasitas pembelajaran dan kompetensi sumber daya manusia .

Organisasi terbentuk dan merefleksi karakteristik lingkungan masyarakat yang dilayani, perubahan pada lingkungan akan diikuti pula oleh

perubahan strategi pada organisasi tersebut. Beberapa kekuatan yang mendorong terjadinya perubahan dalam lingkungan masyarakat antara lain: 1) meningkatnya pengetahuan masyarakat yang ditunjukkan dengan sikap yang semakin kritis, 2) tuntutan globalisasi, 3) meningkatnya tekanan pemerintah maupun masyarakat, 4) perubahan teknologi, 5) deregulasi dan liberalisasi berbagai aturan yang berlaku

Dalam menghadapi masa depan yang penuh dengan perubahan ini, perguruan tinggi perlu dikembangkan kualitasnya dengan mempertimbangkan kekuatan-kekuatan yang ada. Perubahan dalam lingkungan masyarakat telah menyebabkan perluasan (*expansion*) dan perubahan (*changes*) muatan pengetahuan (*knowledge content*) yang diperlukan oleh seseorang yang jasanya secara efektif diperlukan oleh pihak terkait

Organisasi yang sukses adalah mereka yang mampu secara cepat menerjemahkan strategi ke dalam strategi-strategi fungsional dan tindakan, tidak terkecuali fungsi Sumberdaya Manusia (SDM). Oleh karena pentingnya SDM, maka pendekatan strategik pengelolaanya seperti yang dikatakan oleh Anthony, Perrewe, Kacmar, (1996) bahwa SDM mempunyai karakteristik sebagai berikut: (1) Secara eksplisit mengakui dampak lingkungan eksternal, (2) secara eksplisit mengakui dampak kompetisi dan dinamika pasar tenaga kerja, (3) memiliki fokus jangka panjang (3-5 tahun) bahkan lebih lama lagi, (4) memfokuskan pada isu-isu pemilihan dan pengambilan keputusan, (5)

mempertimbangkan kepentingan semua pihak yang terkait dan berkepentingan, (6) diintegrasikan dengan strategi umum dan strategi fungsional yang lain.

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu mendapatkan perhatian yang besar, agar organisasi dapat berhasil mencapai tujuannya, karena keberadaanya sangat menentukan nilai atau kredibilitasnya dalam dunia usahanya.

Secara detail sebenarnya sumber daya manusia dapat berperan atau menghasilkan kinerja yang baik karena sesungguhnya SDM secara individual mempunyai potensi atau kemampuan dan ciri khas pribadi atau perilaku individu yang berbeda-beda, dan apa yang dimiliki inilah yang sering menghasilkan kinerja yang baik pada masing-masing individu tersebut, sehingga apabila potensi dan penggunaan dari karakteristik atau perilaku individu tersebut secara optimal, maka seringkali bila diterapkan dalam suatu pekerjaan atau tanggung jawab, bahkan dalam penyelesaian permasalahanpun akan dapat dicapai sesuai dengan harapannya.

Potensi pada individu yang dimaksud adalah kemampuan (*ability*) seseorang baik yang nampak maupun yang belum nampak dan belum dikembangkan secara nyata, sedangkan ciri khas pribadi atau perilaku individu akan sangat berhubungan dengan hasil pekerjaan yang dihadapinya, dapat memberikan respek yang positif atau respek yang negatif. Adapun ciri khas pribadi yang dimaksud adalah motivasi atau dorongan seseorang tersebut

dalam melakukan pekerjaan, locus of control atau daya pengendali seseorang tersebut bila sudah dihadapkan pada macam dan jenis pekerjaan yang dihadapi, dan selanjutnya self efficacy atau tingkat kepercayaan dari seseorang akan merefleksikan dalam tindakan yang nyata.

Anderson dan Graving (1982) menjelaskan bahwa kinerja (performance) seseorang sangat dipengaruhi baik secara langsung atau tidak oleh kemampuan yang dimilikinya dan motivasi, juga oleh peneliti yang lain seperti Jean M. Phillips dan Stanley M. Gully (1997) menjelaskan pula bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuannya yang dimiliki, faktor ciri khas pribadi, motivasi, pengendalian diri dan kepercayaan diri.

Organisasi adalah merupakan tempat dimana orang atau kelompok secara bekerjasama untuk mewujudkan tujuannya, seperti halnya organisasi dalam bidang pendidikan yaitu perguruan tinggi adalah merupakan tempat yang menyelenggarakan pendidikan tinggi yang tujuannya adalah untuk menyelenggarakan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional, yang dapat menerapkan, mengembangkan, dan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian (ps.16.ayat 1 UU.No.2/1989)

Kopertis wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta adalah merupakan kepanjangan tangan dari Dirjen Dikti menjadi tumpuan bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan, Kopertis wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta telah mengelola beberapa perguruan tinggi swasta yang berdomosili di

Yogyakarta. Adapun dari beberapa perguruan tinggi swasta di Yogyakarta tersebut sebanyak 80 perguruan tinggi, seperti yang dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Perguruan Tinggi di bawah Kopertis Wilayah V DIY
Tahun 2000

No	Perguruan Tinggi	Jumlah	Prosentase (%)
1	Universitas	15	18,75
2	IKIP	2	2,50
3	Institut	3	3,75
4	Sekolah Tinggi	18	22,50
5	Akademi	40	50,00
6	Politeknik	2	2,50
	Total	80	100,00

Sumber: Kopertis Wilayah V. DIY, 2000

Penelitian ini dilakukan hanya pada 10 Universitas dari 15 Universitas. Dipilihnya universitas sebagai obyek penelitian ini, hanya semata-mata melihat karena ternyata banyak mahasiswa pendaftar atau calon mahasiswa yang lebih banyak mendaftarkan diri pada universitas dibandingkan dari pada jenis perguruan tinggi yang lain. Alasan ini hanya semata-mata untuk membatasi sekup penelitian. Jumlah mahasiswa pendaftar atau calon mahasiswa pada perguruan tinggi dengan jumlah dan prosentasenya dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Mahasiswa pendaftar di Perguruan Tinggi Swasta
Di Daerah Istimewa Yogyakarta
Tahun 1999

No	Nama Perguruan Tinggi	Jumlah Mahasiswa pendaftar	Prosentase (%)
1	Universitas	69.504	70,77
2	IKIP	408	0,42
3	Institut	3.018	3,07
4	Sekolah Tinggi	13.428	13,67
5	Akademi	11.098	11,30
6	Politeknik	759	0,77
	Total	98.215	100,00

Sumber: Kopertis Wilayah V DIY, 2000

Lebih lanjut ternyata dari mahasiswa yang mendaftarkan diri di Universitas, setelah diamati dan diperbandingkan, mahasiswa pendaftar tersebut lebih banyak memilih pada fakultas ekonomi, dan bahkan lebih khusus lagi mahasiswa pendaftar memilih pada jurusan manajemen. Ada harapan besar dari mahasiswa pendaftar bila benar-benar dapat diterima pada jurusan pilihannya untuk mewujudkan cita-citanya, sehingga berkaitan dengan itu semua, tidak terkecuali bagi para dosennya dituntut untuk selalu meningkatkan mutu atau kualitasnya sebagai ukuran muatan pengetahuan disamping juga mempersiapkan diri menghadapi kompetisi global,

Kapabilitas dosen atau secara umum peran dari SDM tersebut sebenarnya secara lebih spesifik didukung oleh faktor potensi yang dimiliki oleh individu dan juga adanya ciri khas pribadi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik, yang merupakan tolok ukur dari setiap hasil pekerjaan, maka selanjutnya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada dukungan kuat dari faktor *ability*, dan ciri khas

pribadi, seperti, *motivation*, *locus of control*, *self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap *performance* dari setiap individu.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kemampuan (*ability*) terhadap kepercayaan diri (*self efficacy*)
2. Bagaimana pengaruh motivasi (*motivation*) terhadap kepercayaan diri (*self efficacy*)
3. Bagaimana pengaruh pengendalian diri (*locus of control*) terhadap kepercayaan diri (*self efficacy*)
4. Bagaimana pengaruh kepercayaan diri (*self efficacy*) terhadap kinerja seseorang (*performace*)

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan (*ability*) terhadap kepercayaan diri (*self efficacy*)

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi (*motivation*) terhadap kepercayaan diri (*self efficacy*)
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengendalian diri (*locus of control*) terhadap kepercayaan diri (*self efficacy*)
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepercayaan diri (*self efficacy*) terhadap kinerja seseorang (*performace*).

1.3.2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan nantinya dapat berguna :

1. Sebagai tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumberdaya manusia.dan sebagai pembanding bahan acuan penelitian dimasa yang akan datang pada penelitian dengan pendekatan perilaku seseorang (karakteristik individu).
2. Bagi organisasi / perguruan tinggi /perusahaan akan dapat meningkatkan nilai atau kredibilitas, karena pengaruh dan dukungan dari sumberdaya manusia sebagai aset yang sangat berharga yang sebenarnya tidak lepas dari kemampuan karyawannya dan dukungan dari keberadaan pada perbedaan karakteristik individu atau ciri khas pribadi yang akan lebih memberikan harapan harapan apabila dikelola dan dikembangkan secara optimal.

1.4. Metodologi

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diambil langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan data sekunder yang berasal dari literatur dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian. Populasi dalam penelitian sebanyak 444 dosen pada fakultas ekonomi, jurusan manajemen dari 10 universitas dibawah lingkungan kopertis wilayah V daerah istimewa yogyakarta .yang kemudian dijadikan sebagai sampel penelitian.sebayak 101 dosen, Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan pengisian daftar pertanyaan / kuesioner.

Pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah *confirmatory factor analysis* dan *full model* dari *Structural Equation Model* (SEM) yang akan dioperasikan melalui program AMOS (*Analysis of Moment Structural*). Dalam SEM, hasil komputasi untuk test signifikansi model dilakukan untuk mengukur *goodness of fit* yaitu *Chi-square*, *Goodness of Fit Index* (GFI), *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI), *The Comparative Fit Index* (CFI), *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) dan *Critical Ratio* (CR).

1.5. Garis Besar Tesis

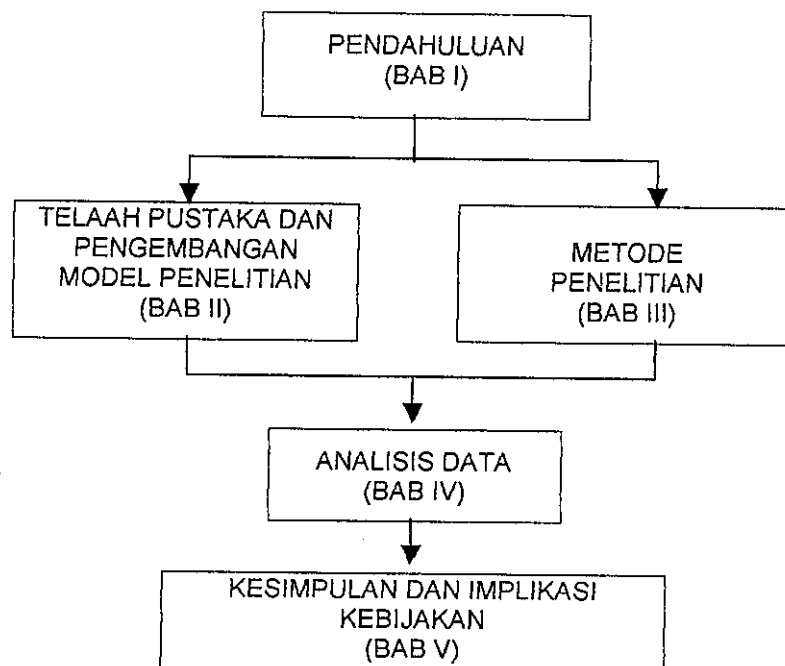
Secara garis besar susunan tesis dapat dilihat dalam Gambar 1.1. Tesis ini disusun dengan menggunakan format lima bab, di mana masing-masing bab akan saling berhubungan dan menjelaskan masalah-masalah dalam penelitian ini. Secara singkat isi dari tiap bab adalah sebagai berikut :

- Bab I merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metodologi, garis besar tesis dan kesimpulan.
- Bab II memuat tentang telaah pustaka dan pengembangan model penelitian yang menguraikan tentang pendahuluan, telaah pustaka, model dan hipotesis, definisi operasional variabel dan kesimpulan.
- Bab III berisi tentang metode penelitian yang menjabarkan jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, teknik analisis dan kesimpulan.
- Bab IV mengenai analisis data yang berisi gambaran umum obyek penelitian dan data-data deskriptif, proses dan hasil analisis / komputasi data, pengujian hipotesis dan kesimpulan.

Bab V berisi tentang kesimpulan dan implikasi kebijakan yang menjabarkan pendahuluan, kesimpulan mengenai masing-masing hipotesis, kesimpulan mengenai masalah penelitian, implikasi pada teori-teori manajemen, implikasi pada kebijakan manajemen, keterbatasan penelitian dan agenda penelitian mendatang.

Dari *outline* tesis dapat menjelaskan suatu gambar hubungan masing-masing bab dapat dibuat menjadi satu gambar alur penyusunan tesis, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam penyusunan tesis ini. Penggambaran outline tesis atau penelitian ini adalah seperti pada gambar 1.1. berikut ini:

Gambar 1.1.
Garis Besar Susunan Tesis



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini

1.6. Keterbatasan dan Asumsi Dasar

1.6.1. Keterbatasan

Keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini adalah :

- Obyek penelitian hanya dilakukan pada perguruan tinggi di satu kota saja yaitu di Daerah Istimewa Yogyakarta
- Responden tidak dibedakan dari dosen yang berstatus pegawai negeri yang dipekerjakan atau yang berasal dari yayasan
- Responden untuk penelitian ini hanya dosen pada fakultas ekonomi , jurusan manajemen yang berada dibawah lingkungan kopertis wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.6.2. Asumsi Dasar

Dalam penelitian ini asumsi dasar yang digunakan adalah :

- Motivasi dan tujuan responden yang diteliti, karena terdiri dari dosen-dosen yang mempunyai pengetahuan yang lebih, maka dianggap sangat memahami isi dari kuesioner, sehingga jawaban tidak asal-asalan atau dibuat-buat.
- Pengetahuan dan pengalaman dari para responden dianggap sama dan layak untuk diikutsertakan dalam penelitian, tidak melihat dari segi lamanya bekerja .

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL

Telaah pustaka dan pengembangan model penelitian yang akan diuraikan pada bab II ini diharapkan dapat memberi justifikasi pada teori-teori yang sudah ada, sehingga akan memberikan hipotesa-hipotesa penelitian yang membentuk kerangka pemikiran teoritis.

2.1. Telaah Pustaka

2.1.1 *Ability*

Kemampuan (*Ability*) umum dirasakan menjadi suatu alat perkiraan tunggal terbaik (Hunter & Hunter, 1984; Ree, Earles, & Teachout, 1994). Kemampuan dapat memperkirakan *self efficacy* (Thomas & Mathieu, 1994). Konsisten dengan penelitian sebelumnya, kemampuan diperkirakan sebagai suatu *self efficacy* yang berhubungan erat dengan pekerjaan. Hal ini tidak menjelaskan apakah kemampuan memiliki pengaruh langsung dalam kinerja seseorang/ karyawan (*performance*), dan adanya pengaruh tidak langsung atas kepercayaan diri (*self efficacy*), atau pengaruh yang bersifat tak langsung. Bahkan jika, seseorang mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi jika ia tidak mempercayai bahwa dirinya mampu melakukan pekerjaan dengan baik (memiliki *self efficacy* yang rendah) hal ini menunjukkan bahwa suatu kinerja akan dapat tercapai

Dinyatakan pula bahwa kemampuan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja lewat pengaruh *self efficacy* yang berifat positif. Karena penelitian sebelumnya menemukan adanya hubungan antara kemampuan dan kinerja, meski *self efficacy* seringkali luput dari penelitian¹ (Locke & Latham, 1990), tambahan bentuk kemampuan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja setelah adanya kendali *self efficacy* yang nantinya akan diteliti sebagai salah satu model alternatif

Pengertian *ability* oleh beberapa peneliti mempunyai pendapat atau konsep teori yang berbeda-beda yang semuanya adalah merupakan variabel yang sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam pekerjaannya.

Ability adalah kemampuan seseorang baik yang tampak maupun belum tampak karena belum dikembangkan. *Ability* menurut Milkovich George T Boudren (1998) adalah sebagai kemampuan yang berkaitan dengan kebiasaan. *Ability* berasal dari pengetahuan, ketrampilan dan bakat, Sedangkan Sri Yunan Budiarsi (1998) mengemukakan bahwa *ability* atau kemampuan manusia selain berasal dari pengetahuan, ketrampilan dan bakat untuk bekerja sebaik-baiknya yang didukung dengan disiplin yang tinggi, memperhatikan kesehatan dan keselamatan serta pengalaman kerja, dengan demikian kualitas pekerja benar-benar merupakan kemampuan manusia seutuhnya, mental maupun fisik.

Gottfredson (1986) menyatakan bahwa kemampuan muncul sebagai satu atribut pekerja yang paling berguna untuk memprediksi kinerja atau

produktivitas tenaga kerja, sebagai satu prediktor yang sah dalam semua tipe pekerjaan dan khususnya sebagai satu prediktor yang sah terhadap kinerja atau produktivitas pada pekerjaan yang mempunyai kompleksitas tinggi. Kemampuan yang dimaksud dalam hal ini tidak hanya ketrampilan yang spesifik atau pengetahuan, melainkan juga kesadaran dan tindakan sukarela dimana dapat menyatu dengan beberapa standar yang obyektif.

Schmidt dan Hunter (1992) menyatakan bahwa variabel determinan dalam kinerja karyawan adalah kemampuan mental, pengalaman dan rasa tanggung jawab yang mendalam. Sedangkan Oren Harari (1995) mengemukakan bahwa yang dimaksud kemampuan adalah pengetahuan, *skill* dan kecerdasan.

Adapun dimensi dari variabel *ability* dalam penelitian ini adalah 1) pendidikan dan latihan, 2) pengalaman kerja, 3) kecerdasan dan intelegensi dikembangkan dari Schmidt & Hunter (1992), Oren Harari (1995)

2.1.1.1 . Pendidikan dan *training*

Training lebih menekankan pada masalah bagaimana menanamkan skill yang spesifik untuk tujuan-tujuan tertentu. Sedangkan pendidikan merupakan suatu bentuk yang lebih luas dan menyangkut pengembangan orang / manusia secara keseluruhan, baik sosial, intelektual maupun fisik. *Training* / Latihan merupakan bagian dari proses total dalam pendidikan. Menurut T.Hani Handoko (1992) *Training* dimaksudkan untuk memperbaiki

penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Heijrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1986) mengatakan bahwa *Training* adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki *ability* kerja seseorang dalam kaitan dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan untuk mencapai tujuan. Dari berbagai pendapat tersebut training dilaksanakan untuk menciptakan suatu lingkungan dimana karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, *ability*, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, melalui pelatihan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

2.1.1.2. Pengalaman Kerja

Semakin lama seseorang bekerja disuatu perusahaan, dianggap semakin berpengalaman. Menurut Budiman Christiananta (1980) : "*Length of service is a reasonable proxy for productivity because, as a worker acquires more work experience (either through training and/or learning by doing), he is expected to have a greater efficiency*".

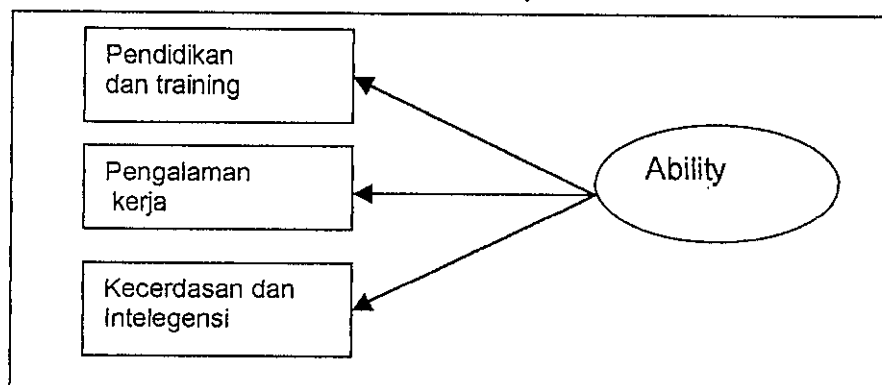
2.1.1.3. Intelegensi dan kecerdasan

Setiap individu memandang suatu intelegensia atau kecerdasan sebagai suatu bentuk yang tetap dan konsisten dari seseorang, sehingga

cenderung memiliki *self efficacy* bernilai lebih tinggi diterjemahkan sebagai suatu bentuk indikasi keberhasilan dengan kemampuan yang tinggi (Dweck, 1989), . (Dweck & Legget, 1988; Farr dkk., 1993). Kanfer (1990)

Robbins (1991) mengemukakan kemampuan (*ability*) sebagai kemampuan individu untuk melakukan bermacam-macam tugas pekerjaannya, sehingga individu akan mempergunakan seluruh kemampuannya atau seperangkat keahlian dan fisiknya. Kemampuan yang dimiliki manusia menurutnya dapat dikelompokkan dalam tiga kemampuan yaitu: (1) Kemampuan intelektual (*intellectual Abilities*): kecerdasan dan pemahaman angka, kemampuan percakapan, kecepatan mempersepsi, logika (2) kemampuan fisik (*phisical abilities*): stamina yang fit, ketahanan tubuh, (3) kemampuan kerja (*the abilities-job fit*): jenis pekerjaan

Gambar 2.1
Model variabel Ability



Sumber : Schimidt & Hunter (1992), Oren Harari (1995) dikembangkan untuk penelitian

Berdasarkan uraian di atas mengenai ability, maka dapat diambil hipotesis untuk variabel laten sebagai berikut::

Hipotesis 1 :*Semakin tinggi tingkat ability seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan , maka self efficacy semakin tinggi*

2.1.2. Motivation

Motivation merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya. Pengertian Motivasi menurut Werther and Davis (1989) adalah : *"Motivation is a person's drive to take an action because that persons wants to do so. If people are pushed, they are merely reacting to,presure. They act because they feel that they have to. However, if they are motivated, they make the positive choice to do something because they see this act as meaningful to them. Their actions for example, may satisfy some of their needs"*.

Sondang P.Siagian (1989) mengemukakan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan ability dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Pada hakekatnya motivasi sangat diperlukan dalam lingkungan perusahaan yaitu ketenangan kerja, iklim kerja

yang sehat, sikap keterbukaan, sehingga menciptakan dorongan aktivitas yang lebih produktif.

Miftah Toha (1983) mengemukakan perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan tersebut istilah lain adalah motivasi, sehingga dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu keinginan untuk mencapai tujuan.

Richard M. Steers (1986) mengatakan motivasi merupakan kekuatan kecenderungan seseorang individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan sebagaimana kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

dikaitkan dengan kepribadian bahwa sifat kesadaran atau rasa tanggung jawab yang mendalam dapat mewakili pengertian motivasi. Kesadaran dan rasa tanggung jawab yang mendalam tersebut dapat diartikan sebagai bekerja keras, dapat dipercaya, terorganisir, ambisius, energik dan bertahan

Sedangkan Oren Harari (1995) mengatakan bahwa motivasi adalah upaya yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi melibatkan keuletan dan ketekunan dengan pengertian usaha yang lebih keras untuk mencapai sesuatu.

Teori klasik hirarki kebutuhan Maslow (1983) menjelaskan sebuah prioritas yang diinginkan terhadap kebutuhan yang ada pada manusia. Kebutuhan-kebutuhan ini muncul dari kebutuhan psikologis dasar, keamanan, dan aktivitas sosial. Kepuasan terhadap kebutuhan-kebutuhan tersebut pada tingkat hirarki Maslow seringkali sebuah motivasi yang kuat untuk mendorong kreatifitas.

Sebuah motivasi internal seseorang menunjukkan perasaan terhadap tugas yang telah dilakukan, kesenangan, dan tantangan yang berasal dari keterikatan tugas, yang selanjutnya menciptakan ide kreatif seringkali memerlukan proses analisis dimana seseorang menelaah lebih dalam pengetahuannya untuk menyerap semua hal yang mungkin berguna., dan proses analisis memerlukan usaha-usaha yang keras dan seseorang harus termotivasi untuk melakukan usaha-usaha tersebut, dan pekerjaan yang sesuai perlu ditemukan seiring dengan keahlian, *ability* atau kemampuan berfikir dan motivasi internal yang paling kuat (Amabile, 1997).

Layman Porter dan Raymond Miles (1990) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu sistem yang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu 1) karakteristik individu, 2) karakteristik pekerjaan dan 3) karakteristik situasi kerja.

Dapat disadari sebagai bentuk untuk mengidentifikasi pengaruh situasi dan pribadi yang berhubungan dengan tingkah laku manusia dalam mencapai performance atau kinerja seseorang (Latham & Yukl, 1975; Locke,

1975; Steer & Porter, 1974). Variabel karakteristik individu umumnya dianggap sebagai suatu moderator penggerak potensial dalam pencapaian performance atau kinerja seseorang.

Model perkembangan terbaru dari motivasi dikaitkan dengan *self efficacy* telah dilakukan dengan dasar teori kognitif sosial tentang peraturan diri (Bandura, 1986, 1989, 1991). Suatu *self efficacy* ditemukan ternyata sangat mempengaruhi kinerja (Locke, Frederick, Lee & Bobko, 1984; Thomas & Mathieu, 1994; Woodd & Bandura, 1989a, 1989b; Wod, Bandura & Bailey, 1990). *Self efficacy* dirasakan sebagai suatu bentuk cerminan diri atau refleksi baik dari kemampuan perasaan pribadi dan komponen motivasi (Kanfer, 1987)

Dalam penelitian ini dimensi yang membentuk variabel motivasi mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Layman Porter dan Raymond Miles (1990) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu sistem yang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu 1) karakteristik individu, 2) karakteristik pekerjaan dan 3) karakteristik situasi kerja.

2.1.2.1. Karakteristik individu

Setiap orang membawa karakteristik individu yang berupa minat, sikap dan kebutuhannya dalam organisasi. Karena masing-masing orang mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, maka motivasi dari masing-masing orang juga akan berbeda.

- 1) Minat : sikap yang membuat orang senang akan obyek, situasi atau ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencapai obyek yang akan disenangi tersebut
- 2) Sikap : kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya
- 3) Kebutuhan : menunjukkan kekurangan yang dialami seseorang pada waktu tertentu. Kekurangan tersebut mungkin bersifat fisiologis, psikologis ataupun sosiologis.

2.1.2.2. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah atribut dari tugas atau pekerjaan karyawan, dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas hingga pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Suatu pekerjaan secara intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang atau pegawai dari pada suatu pekerjaan yang tidak memuaskan.

2.1.2.3. Karakteristik situasi kerja

Karakteristik situasi kerja terdiri dari dua katagori, yaitu lingkungan kerja terdekat dan tindakan perusahaan sebagai keseluruhannya (Richard L.Draft, 1988)

1) Lingkungan kerja terdekat

Meliputi sikap dan tindakan rekan an supervisor maupun pimpinan serta iklim yang mereka ciptakan. Kebanyakan orang menginginkan persahabatan dengan rekan kerja dan akan bertingkah laku sesuai dengan norma dan nilai kelompok rekan kerjanya.

Supervisor maupun pimpinan sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan dengan suritauladan dan intruksi melaui imbalan dan sanksi yang berkisar dari pujian, peningkatan upah dan promosi atau sebaliknya berupa kritikan, penurunan pangkat, bahkan sampai pemecatan.

2) Tindakan perusahaan

Tindakan perusahaan yang dimaksud meliputi hak atau kewajiban dari perusahaan disamping karyawan harus beraaptasi dengan kultur perusahaan.

a. Sistem imbalan atau upah

Sistem imbalan perusahaan menuntun tindakan yang umumnya berdampak sangat besar terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Kenaikan gaji, bonus dan promosi dapat menjadi motivasi yang kuat bagi kinerja seseorang. Upah secara langsung dikaitkan dengan peningkatan kinerja, sehingga jelas upah dipandang sebagai sesuatu yang adil oleh orang lain dalam kelompok kerja.

Hal tersebut seirama dengan Peraturan Pemerintah No.8 tahun 1981, bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja termasuk tunjangan.

Dijelaskannya juga mengenai upah yaitu merupakan penghargaan, pembayaran, atau penggantian biaya sebagai imbalan kerja atau balas jasa dan upah merupakan faktor yang menentukan usaha dan perlindungan upah dilakukan melalui ketepatan upah minimum dan pengaturan pembayaran upah. Bagi pekerja upah minimum mempunyai dua fungsi: (1) sebagai imbalan atas jasa kerja yang diberikan oleh pekerja, (2) untuk menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya

b. Jaminan sosial

Jamianan sosial merupakan imbalan tak langsung, yang merupakan bentuk kompensasi diluar upah dan gaji yang diberikan, jaminan sosial sering disebut sebagai fringe benefits atau employee benefits. Jaminan sosial yang cukup memadai dan

fasilitas-fasilitas lainnya akan mempengaruhi karyawan merasa puas dan kestabilan kerja terjamin yang selanjutnya akan dapat meningkatkan kinerja,

c. Rasa aman

Rasa aman dalam kerja yang terdapat di dalam sebuah perusahaan akan mempunyai hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan serta disiplin kerja dari karyawan. Kondisi yang dimaksud adalah rasa aman, tentram dan adanya jaminan akan pekerjaannya (*job security*), Flippo (1984) hal ini menyatakan: *increased employee security can be rationalized on the basis that it contributes to increased employee productivity.*

Kebutuhan akan diakui oleh lingkungan sekitarnya, penerimaan teman sejawat, kesempatan dan diterima dalam masyarakat. Pandangan yang relatif luas tentang jaminan sosial berkaitan dengan langkah-langkah guna melindungi dan memperbaiki kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan beriringan dengan kepentingan bisnisnya

Dalam suatu survey yang dilakukan oleh Roper Organization pada tahun 1978 terhadap pengusaha di Amerika Serikat, jaminan dan tanggung jawab sosial perusahaan yang dilakukan memperoleh konkretisasi berupa pengakuan masyarakat.

d. .Penghargaan

Rasa bangga atas pribadi atau prestasi merupakan salah satu bentuk kepuasan manusia. Dalam hal pemberian penghargaan sebaiknya diperhatikan keadaan sosial ekonomi seseorang. Wujud penghargaan dapat dalam bentuk penghargaan fisik/benda misalnya barang atau uang maupun dalam bentuk non fisik, yang berhubungan dengan kepuasan rohani seseorang, mulai dari yang paling kecil dan sederhana (ucapan terimakasih) sampai penghargaan yang paling tinggi dengan segala macam atributnya.

Kerja yang dilakukan mengharapkan penghargaan yang diterima ebagai bonus adalah merupakan sebuah konfirmasi terhadap kompetensi seseorang, karena seseorang akan bekerja yang lebih baik, dan lebih bersemangat bekerja (Amabile1986, Philips & Collins 1993; Hanessey, Amabile & Martinage 1989).

e. Lingkungan / iklim kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan dengan iklim atau suasana kerja yang berhubungan dengan hubungan antar manusia (*human relation*) tetapi juga diartikan suasana dalam arti fisik tempat kerja yang bersih, sehat yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja., yang dimaksud adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain sebagainya.

Peter G.W Sander, Michiel A.J, Kompier dan Pascal Paoli (1996) menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu kondisi fisik kerja, tuntutan psikososial kerja, kontrol kerja dan dukungan material & sosial kerja.

Agus Ahyari (1994) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan melaksanakan kewajiban sehari-hari yang meliputi : pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan di dalam perusahaan. Pelayanan dalam hal ini diistilahkan dengan fasilitas, karena lebih bersifat fisik , yang sebenarnya pelayanan secara luas meliputi fisik dan non fisik.

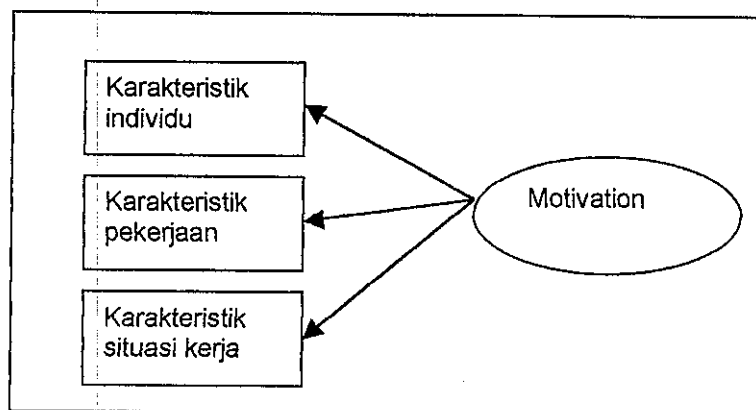
Sedangkan Kartono Kartini (1991) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi fisik materiil dan psikologis yang ada di dalam perusahaan, di mana para karyawan bekerja. Kondisi fisik materiil menyangkut ventilasi yang baik, sirkulasi udara dan cahaya, sedangkan kondisi psikologis menyangkut hal-hal seperti kalimat yang salah ucap, salah interpretasi, salah informasi dan sugesti yang dipaksakan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan non fisik yang ada dalam

perusahaan tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yaitu pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan.

- f. Sedangkan tindakan perusahaan yang lain yaitu Kultur perusahaan sebagai norma, nilai dan keyakinan bersama para anggotanya yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja individu. Karyawan yang berkepribadian tidak cocok dengan kultur perusahaan, akan mempunyai motivasi yang tidak sama dibandingkan dengan karyawan yang cocok dengan kultur perusahaan.

Gambar 2.2
Model variabel motivation



Sumber: Layman Porter dan Raymond Miles (1990)

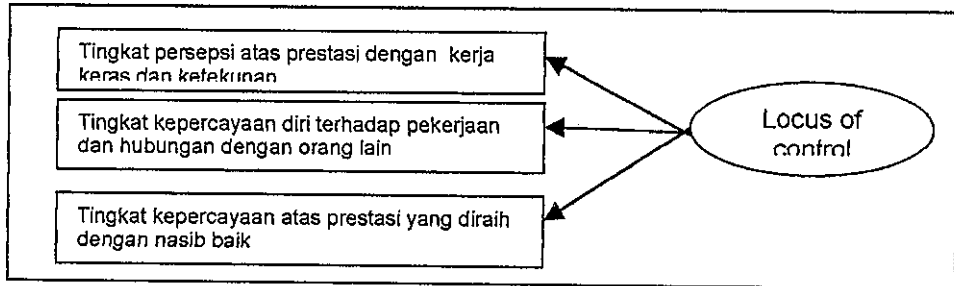
Berdasarkan diraian diatas mengenai motivation, maka dapatlah dibuat hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 2 : Semakin tinggi motivasi seseorang dari berbagai atribut mengenai karakteristik dan kebutuhan, maka akan semakin tinggi pula self efficacy atau kepercayaan diri seseorang tersebut dalam mencapai tujuannya.

.2.1.3. Locus of Control

Pengendalian diri (*locus of control*) adalah atribut kepribadian yang mencerminkan tingkatan dimana seseorang umumnya merasakan suatu peristiwa yang terjadi dibawah kesadaran pengendalian (pengendalian diri dari dalam / *internal locus*) atau dibawah kendali hal lain yang bersifat lebih kuat (wadah pengendalian diri dari luar(*external locus*); Rotter, 1966, 1990). Karena adanya pengendalian diri dari luar ini maka dinyatakan bahwa hal tersebut berhubungan akibat kurangnya suatu pembelajaran dan tindakan yang bersifat pasif, dan karena pengendalian lingkungan lebih berhubungan dengan *self efficacy* yang kuat (Wood & Bandura, 1989b), maka kami menyatakan bahwa seseorang dengan pengendalian diri internal akan memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi dibandingkan individu dengan pengendalian diri dari luar.

Gambar 2.3
Model Variabel Locus of Control



Sumber: Rotter, 1990

2.1.4. Self efficacy

Self-Efficacy akan digunakan sebagai kerangka teoritis karena memiliki konsistensi dalam menghubungkan kinerja dengan kerja pada sejumlah penelitian, termasuk di sini adalah penelitian tentang penjualan asuransi jiwa (Barling & Beattie, 1983), produktivitas penelitian di fakultas (Taylor, Locke, Lee & Gist, 1984), penanggulangan kesulitan hubungan antara karir dan tugas-tugas (Stumpt, Briet & Hartman, 1987), dan adaptasi teknologi baru (*adaptability*) (Hill, Smith & mann, 1987).

Self-efficacy juga memberikan keberhasilan penerapan dalam berbagai bidang, di mana organisasi memberikan kebebasan kepada individu (memiliki otonomi yang luas). *Self-efficacy* juga cocok digunakan dalam studi yang berhubungan dengan konteks organisasi virtual, dalam hal ini adalah teleworking. Sebagai contoh, teknologi informasi menjadi kunci dalam pelaksanaan kerja jarak jauh, hal ini dikuatkan oleh Staples (1996), di mana

teknologi memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk menyusun rencana *virtual* yang memberikan keleluasaan (*fleksibilitas*) kepada pekerja tanpa mengorbankan pengendalian manajerial dan juga memfasilitasi pekerja dengan fasilitas komunikasi (Freedman, 1993; Handy, 1995; Illingworth, 1994; Lucas & Baroudi, 1994; Mowskowitz, 1994).

2.1.4.1.. Definisi Konsep Self-Efficacy

Teori *Self-efficacy* merupakan komponen penting pada teori kognitif sosial yang umum, di mana dikatakan bahwa perilaku individu, lingkungan, dan faktor-faktor kognitif (misalnya, pengharapan-pengharapan terhadap hasil dan *self-efficacy*) memiliki saling keterkaitan yang tinggi (Bandura, 1986).

Bandura mengartikan *self efficacy* sebagai *ability* pertimbangan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pola perilaku tertentu, sedangkan lebih lanjut lagi Bandura dan Wood (1989) memperluas definisi ini dengan menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kinerja yang sudah ditetapkan. Pertimbangan dalam *self-efficacy* juga menentukan bagaimana usaha yang dilakukan orang untuk melaksanakan tugasnya dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Lebih jauh disebutkan bahwa orang dengan pertimbangan *self-efficacy* yang kuat mampu menggunakan usaha terbaiknya untuk mengatasi hambatan,

sedangkan orang dengan *self-efficacy* yang lemah cenderung untuk mengurangi usahanya atau lari dari hambatan yang ada (Bandura & Schunk, 1981).

Ada empat sumber informasi utama dalam *Self-Efficacy Theory* (Bandura, 1977 & 1982; Gist, 1987) yang digunakan oleh individu ketika membuat pertimbangan.

Pencapaian Kinerja (*performance accomplishment*) atau *enactive mastery* yang menunjuk pada penilaian informasi personal yang didasarkan pada hasil yang mampu dicapai oleh seseorang (misalnya, pengalaman dari tugas-tugas terdahulu). Keberhasilan dari tugas yang lalu meningkatkan pengharapan atas keberhasilan tugas yang akan dilaksanakan, dan pengulangan dari tugas-tugas yang lalu akan mengurangi kegagalan pelaksanaan tugas-tugas sekarang dan masa yang datang. Sumber informasi dalam *self efficacy* yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan tersebut adalah:

1. Pencapaian Kinerja (*performance accomplishment*) atau *enactive mastery* yang menunjuk pada penilaian informasi personal yang didasarkan pada hasil yang mampu dicapai oleh seseorang (misalnya, pengalaman dari tugas-tugas terdahulu). Keberhasilan dari tugas yang lalu meningkatkan pengharapan atas keberhasilan tugas yang akan dilaksanakan, dan pengulangan dari tugas-tugas yang lalu akan

mengurangi kegagalan pelaksanaan tugas-tugas sekarang dan masa yang datang

2. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*) atau *modelling*, yang dihasilkan melalui pengamatan terhadap keberhasilan aktivitas yang dilakukan orang lain . Seringkali pengalaman orang lain ini dijadikan model yang dapat membangkitkan harapan pengamat dalam memperbaiki kinerja mereka dari apa yang diamati. *Self-modelling* merupakan tipe khusus dari pemodelan perilaku yang melibatkan peralatan perekam yang memberikan umpan balik ketika subyek yang diamati melakukan kesalahan. Pengamat melakukan koreksi terhadap kesalahan tersebut untuk melakukan tugas yang benar dan atau meningkatkan kinerja mereka (belajar dari kesalahan orang lain atau kesalahan diri sendiri di masa lalu).
3. Persuasi sosial (*social persuasion*), menunjuk pada aktivitas, di mana orang diarahkan melalui sugesti, bahwa mereka dapat menguasai tugas dan melaksanakannya dengan baik. Pelatihan dan evaluasi hasil yang merupakan umpan balik atas kinerja adalah cara yang umum dipakai dalam persuasi sosial ini.
4. Keadaan Fisiologi dan Emosional (*physiological and emotional states*) yang dimiliki individu mempengaruhi pertimbangan *self-efficacy* yang digunakan dalam tugas-tugas tertentu. Reaksi emosional terhadap

tugas (misalkan merasa gelisah) dapat mengarah pada pertimbangan negatif dari *ability* seseorang menyelesaikan tugasnya.

Gist (1987) dengan merujuk pendapat yang dikemukakan Bandura, Adam, Hardy dan Howells, menyebutkan bahwa *self-efficacy* timbul dari perubahan bertahap pada kognitif yang kompleks, sosial, linguistik, dan/atau keahlian fisik melalui pengalaman. Individu-individu nampak mempertimbangkan, menggabungkan, dan menilai informasi berkaitan dengan *ability* mereka kemudian memutuskan berbagai pilihan dan usaha-usaha yang sesuai.

Dalam penelitian tentang penerapan *self-efficacy* untuk perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, Gist (1987) mengadopsi tiga dimensi *self-efficacy* yang dikemukakan Bandura (Bandura, 1977). *Magnitude* (besaran tugas) menunjuk pada tingkat kesulitan dari tugas seseorang yang diyakini mampu dilaksanakan. *Strength* (kekuatan) berkaitan dengan kepastian besarnya tugas tersebut kuat atau lemah. *Generality* (keadaan umum) menunjukkan penyimpangan tingkat harapan dari keadaan yang terjadi secara umum. Perilaku menurut Bandura dan Adam (Gist, 1987) harus diukur secara tepat pada bidang yang akan diteliti. Pengukuran ini diperlukan untuk memfokuskan pada tugas-tugas spesifik dan tafsiran persepsi *efficacy* dan kinerja melalui *range* (rentangan) dari peningkatan kesulitan tugas-tugas tersebut.

2.1.4.2. Self-efficacy dan kinerja

Beberapa studi menghasilkan korelasi yang signifikan antara self-efficacy dan kinerja tugas (*task*) selanjutnya (Locke, et.al, 1984). Pada studi-studi tersebut, di mana persepsi tentang *self efficacy* diubah oleh berbagai perlakuan, menghasilkan persepsi yang masih meramalkan kinerja berikutnya. Meskipun *enactive mastery* menghasilkan peningkatan terbaik bagi self-efficacy, korelasi antara *self-efficacy* dan kinerja tetap tinggi untuk cara *nonenactive* sebagai *modelling*.

Self-efficacy merupakan penduga yang lebih baik dari kinerja berikutnya daripada perilaku di masa lalu. Locke, et.al seperti dikutip oleh Gist (1987) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan penduga yang signifikan dari kinerja berikut, jika kinerja sebelumnya dikontrol. Bagaimanapun juga korelasi antara *self-efficacy* dan kinerja sebelumnya lebih tinggi daripada korelasi antara *self-efficacy* dan kinerja selanjutnya.

Barling dan Beattie pada penelitian terhadap *sales representative* asuransi jiwa (Gist, 1984) menemukan bahwa self-efficacy secara signifikan dikorelasikan dengan jumlah panggilan (*calls made*) per minggu, jumlah polis yang terjual, pendapatan hasil penjualan, dan indeks kinerja. *Self-efficacy* menunjukkan penggunaan yang luas dan merupakan penduga yang baik bagi kinerja dan perilaku (Bandura, 1978; Gist & Mitchell, 1992, Staples, et.al., 1998). Teori ini nampak cocok bila digunakan untuk mempelajari organisasi

terutama yang berkenaan dengan sikap dan perilaku seseorang berkaitan dengan motivasi dan kemampuannya. serta inisiatif mereka dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Keyakinan terhadap *ability* yang dimiliki oleh tiap-tiap individu akan berakibat pada motivasi diri untuk bekerja yang lebih baik dan yakin akan berhasil.

Dijelaskan lagi bahwa konstruk dari *self efficacy* telah menerima perhatian dalam pembentukan penelitian tujuan (Bandura, 1986, 1989, 1991; Bandura & Wood, 1989; Lee & Bobko, 1994; Locke & Latham, 1990; Thomas & Mathieu, 1994). *Self efficacy* yang lebih kuat telah diperlihatkan dalam memimpin pembentukan suatu tujuan dengan tingkatan yang lebih tinggi (Taylor, Locke, Lee, & Gist, 1984; Wodd dkk., 1990)

Locke dan Latham (1990) melaporkan adanya hubungan atau korelasi rata-rata dari 38 tingkat penetapan tujuan pekerjaan dan kepercayaan diri.

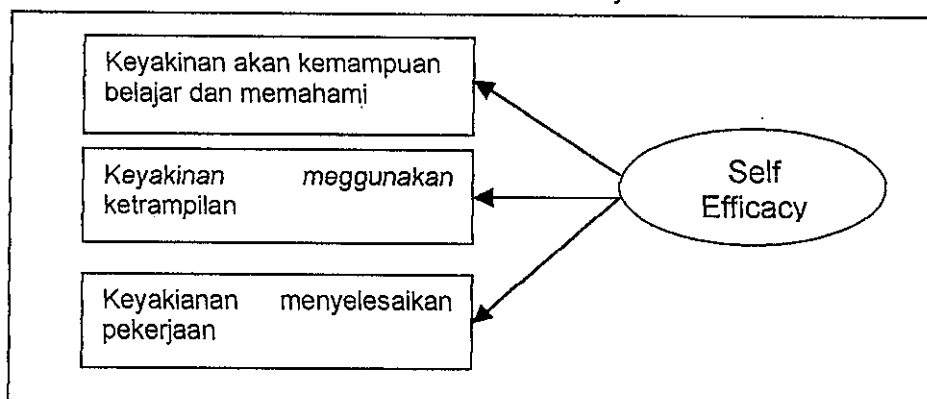
Seperti yang telah dibahas sebelumnya, penelitian mengenai *self efficacy* tidak selalu tanpa suatu batasan. Karena *ability* yang telah diperlihatkan akan sangat mempengaruhi *self efficacy* (Earley & Lituchy, 1991; Thomas & Mathieu, 1994), kenyataan bahwa para peneliti tersebut belum mengendalikan suatu *ability* saat melakukan suatu investigasi atau pemeriksaan dari *self efficacy* yang membatasi pemahaman kita mengenai peranan *self efficacy* yang bersifat unik dalam suatu proses motivasi. Hal ini dinyatakan bahwa dalam suatu *self efficacy* yang lebih tinggi tingkatannya

akan mengarah menuju penetapan tujuan pekerjaan yang lebih tinggi pula, meski setelah kita mengidentifikasi ada pula pengaruh dari ability. Juga memungkinkan bahwa suatu *self efficacy* mungkin secara langsung berpengaruh atau berimbas kepada hasil suatu pekerjaan melalui proses peraturan dan proses kognitif seperti misalnya pertahanan (Gist & Mitchell, 1992),

Rantai khusus antara *self efficacy* dan hasil pekerjaan setelah dilakukannya suatu pengendalian tingkatan tujuan pekerjaan. Hal ini diindikasikan adanya hubungan antara *self efficacy* dan hasil pekerjaan. Bandura (1977) menyatakan bahwa sumber utama atau sumber kunci *self efficacy* lebih merupakan hasil pekerjaan masa lalu, tingkatan psikologis, pengalaman yang seolah-olah dialami, dan himbauan verbal.

Pengaruh dari perbedaan individual mungkin dapat mempengaruhi kepercayaan diri, seperti misalnya pembelajaran dan hasil orientasi tujuan pekerjaan, wadah pengendalian diri, dan lain sebagainya.

Gambar 2.4
Model variabel Self Efficacy



Sumber : Bandura, 1986 dikembangkan untuk penelitian

Dari uraian diatas mengenai self efficacy, maka dapatlah dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

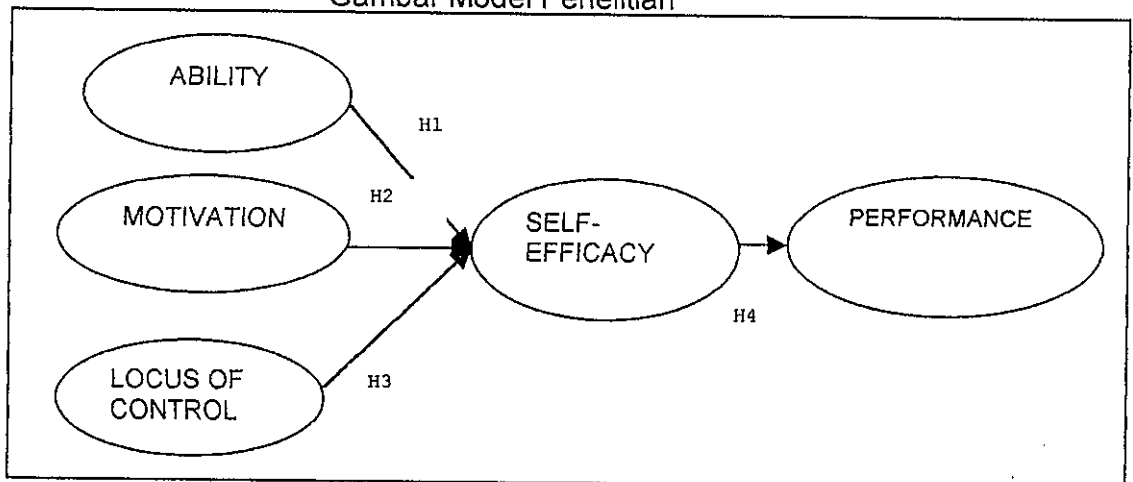
Hipotesis 3 : *Semakin tinggi self efficacy seseorang dalam segala bentuk penyelesaian pekerjaan, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan seseorang*

2.3. Model Penelitian dan Hipotesis

2.3.1. Model Penelitian

Berdasarkan Telaah pustaka yang telah dikemukakan di muka, maka selanjutnya dalam penelitian ini, dapat dibuat model penelitian seperti pada gambar 2.5. berikut ini:

Gambar 2.5
Gambar Model Penelitian



Sumber: dikembangkan dalam penelitian ini

Kemampuan (ability) pada umumnya merupakan ukuran yang paling diandalkan dalam mengukur kinerja seseorang (performance), dan

kemampuan tersebut dapat berbentuk kemampuan intelektual ataupun yang berbentuk kemampuan fisik, yang kadangkala belum nampak., dan akan nampak apabila dikembangkan serta diterjemahkan dalam suatu penyelesaian pekerjaan.

Motivasi adalah merupakan dorongan seseorang atau individu akan berusaha atau bekerja menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawabnya, namun potensi yang ada pada tiap-tiap individu terkadang belum semua optimal digunakan dalam berusaha atau mencapai menyelesaikan pekerjaan, sehingga apa yang menjadi dorongan seseorang untuk bersemangat berusaha tersebut perlulah diperhatikan, karena tiap-tiap orang akan mempunyai motivasi yang berbeda-beda.

Ciri khas pribadi seperti pengendalian diri yang dihubungkan dengan hasil kinerja seseorang, perlulah dibedakan antara pengendalian diri yang bersifat internal (locus of control internal). Dimana pengendalian diri dari seorang individu ada yang bersifat internal yang berarti keberhasilan dari apa yang dikerjakan akan dapat terkontrol oleh dirinya sendiri apabila sudah dihadapkan oleh pekerjaan atau tanggung jawab yang harus diselesaikan, namun keberhasilan yang ditentukan oleh faktor luar, yang berarti diri sendiri tidak dapat mengontrolnya adalah merupakan keterbatasan dari seseorang atau individu tersebut, pengendalian yang dikendalikan oleh faktor luar ini seperti yang dikenal dengan locus of control external

Kemampuan, motivasi dan pengendalian diri tersebut yang secara bersama-sama akan direfleksi atau dicerminkan oleh kepercayaan diri (*self efficacy*) yang besar pada diri seseorang atau individu tersebut, sehingga menimbulkan kekuatan yang besar untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang optimal, sehingga selanjutnya telah didapatkan kinerja seseorang

2.3.2. Hipotesis

1. Hipotesis 1 : Semakin tinggi tingkat *ability* seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan , maka *self efficacy* semakin tinggi
2. Hipotesis 2 : Semakin tinggi motivasi seseorang dari berbagai atribut mengenai karakteristik dan kebutuhan, maka akan semakin tinggi pula *self efficacy* atau kepercayaan diri seseorang tersebut dalam mencapai tujuannya
3. Hipotesis 3 : Semakin tinggi *locus of control* seseorang terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi *self efficacy* seseorang tersebut
4. Hipotesis 4 : Semakin tinggi *self efficacy* seseorang dalam segala bentuk penyelesaian pekerjaan, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan seseorang

2.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang digunakan untuk menilai konsep-konsep penelitian ini bersumber dari penelitian-penelitian sebelumnya.

Konsep *ability*, *motivation*, *locus of control*, *self efficacy*, dan *performance* dengan menggunakan skala peringkat kategori sepuluh poin (1-10). Berikut ini ditampilkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Kemampuan (*ability*) sebagai kemampuan individu untuk melakukan bermacam-macam tugas pekerjaannya, sehingga individu akan mempergunakan seluruh kemampuannya atau seperangkat keahlian dan fisiknya. Kemampuan yang dimiliki manusia menurutnya dapat dikelompokkan dalam tiga kemampuan yaitu: (1) Kemampuan intelektual (*intellectual Abilities*): kecerdasan dan pemahaman angka, kemampuan percakapan, kecepatan mempersepsi, logika (2) kemampuan fisik (*phisical abilities*): stamina yang fit, ketahanan tubuh, (3) kemampuan kerja (*the abilities-job fit*): jenis pekerjaan, (Robbins ,1991), dan Variabel determinan dalam kinerja karyawan dijelaskan dengan kemampuan mental, pengalaman dan rasa tanggung jawab yang mendalam, pengetahuan, skill dan kecerdasan (Schmidt dan Hunter ,1992; Oren Harari ,1995)
2. Motivasi (*motivation*) merupakan kekuatan kecenderungan seseorang individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan sebagaimana kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja

untuk mencapai tujuan pekerjaan. (Richard M. Steers, 1986), dan motivasi merupakan suatu sistem yang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu 1) karakteristik individu, 2) karakteristik pekerjaan dan 3) karakteristik situasi kerja. (Layman Porter dan Raymond Miles, 1990)

3. Wadah pengendalian diri (*locus of control*) adalah atribut kepribadian yang mencerminkan tingkatan dimana seseorang umumnya merasakan suatu peristiwa yang terjadi dibawah kesadaran pengendalian (pengendalian diri dari dalam / *internal locus*) atau dibawah kendali hal lain yang bersifat lebih kuat pengendalian diri dari luar (*external locus*); (Rotter, 1966, 1990).
4. Kepercayaan diri (*Self-efficacy*) merupakan komponen penting pada kognitif sosial yang umum, di mana dikatakan bahwa perilaku individu, lingkungan, dan faktor-faktor kognitif (misalnya, pengharapan-pengharapan terhadap hasil dan *self-efficacy*) memiliki saling keterkaitan yang tinggi serta mengartikan sebagai *ability* pertimbangan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pola perilaku tertentu (Bandura, 1986)

Secara lebih lengkap dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1.
Definisi Operasional Variabel

Hipotesis	Konsep dan Nama Variabel	Pengukuran Variabel
H1: Ability → Self efficacy	Kemampuan (ability) sebagai kemampuan individu untuk melakukan bermacam-macam tugas pekerjaannya, sehingga individu akan mempergunakan seluruh kemampuannya atau seperangkat keahlian dan fisiknya.	10 point skala pada 4 item untuk mengukur ability
H2 : Motivation → Self efficacy	Motivasi (motivation) merupakan kekuatan kecenderungan seseorang individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan sebagaimana kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.	10 point skala pada 5 item untuk mengukur motivation
H3 : Locus of control → self efficacy	locus of control) adalah atribut kepribadian yang mencerminkan tingkatan dimana seseorang umumnya merasakan suatu peristiwa yang terjadi dibawah kesadaran pengendalian (pengendalian diri dari dalam/internal locus) atau dibawah kendali hal lain yang bersifat lebih kuat (wadah pengendalian diri dari luar(external locus); (Rotter, 1966, 1990).	10 point skala pada 3 item untuk mengukur locus of control
H4:Self efficacy → performance	Self-efficacy merupakan komponen penting pada kognitif sosial yang umum, dimana dikatakan bahwa perilaku individu, lingkungan, dan faktor-faktor kognitif (misalnya, pengharapan-pengharapan terhadap hasil dan self-efficacy) memiliki saling keterkaitan yang tinggi serta mengartikan sebagai ability pertimbangan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pola perilaku tertentu (Bandura, 1986)	10 point skala pada 3 item untuk mengukur self efficacy

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini

2.5. Penelitian terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan motivasi dan kemampuan adalah yang dilakukan oleh Charles dan Jeniffer (1986, 1987, 1991) dengan judul

"Working Smarter and Harder : A Longitudinal Study of Managerial Success".

Data dalam penelitian ini dikumpulkan selama dua periode yaitu pada tahun 1987 ketika responden mendaftar untuk tahun pertama dari program MBA yang berlangsung dua tahun, dan yang ke dua pada tahun 1991 yaitu 3,5 atau 4,5 tahun kemudian responden tamat program MBA. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 132 sampel diambil untuk masing-masing periode, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi dan kemampuan kognitif responden dengan menggunakan *score GMAT*, alat analisis yang digunakan dengan menggunakan alat analisis regresi berganda. Hasilnya secara signifikan variabel motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Jean M. Phillips & Stanley M. Gully, (1997), yang berjudul *"Role of Goal Orientation, Ability, Need for Achievement, and Locus of Control in the Self Efficacy and Goal Setting Process"* dengan mengambil sampel dari orang-orang yang sedang belajardan kursus psikologi dan manajemen di suatu universitas, dengan mengambil sampel sebanyak 405 pelajar dari usia antar 19-54 tahun.

Beberapa variabel-variabel yang diteliti, seperti kemampuan , pembelajaran, motivasi, karakteristik individu, seperti pengendalian diri mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kepercayaan diri, dan selanjutnya dari variabel kepercayaan diri tersebut secara langsung dan

signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja, namun khusus untuk variabel orientasi tujuan mempunyai hubungan yang negatif terhadap variabel kepercayaan diri

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjelaskan metode-metode penelitian yang akan digunakan yang meliputi jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisa yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan.

3.1. JENIS DAN SUMBER DATA

Ada dua jenis data yang digunakan dalam ini, yaitu data primer dan data sekunder. data utama yang diperlukan untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah data primer, yaitu data mengenai identitas pribadi, juga data mengenai persepsi responden terhadap *ability*, *motivation*, *locus of control*, *self efficacy* dan *performance*,

Data primer, yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Cooper dan Emory, 1995). Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh langsung dari para responden yaitu para dosen yang berada di bawah lingkungan kopertis wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta di Yogyakarta.

Sedangkan data sekunder diperlukan bagi peneliti sebagai pendukung untuk kelengkapan dan jastifikasi teori terhadap hasil penelitian.. Sumber

data ini diperoleh dari berbagai sumber informasi yang telah dipublikasikan baik jurnal ilmiah, majalah dan literatur yang berhubungan dengan tema penelitian ini..

3.2. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah kumpulan individu yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan dan dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1995). Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 444 orang dosen dari 10 universitas yang berada di bawah lingkungan kopertis wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta di Yogyakarta

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Singarimbun, 1991)..

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu 1) dosen yang aktif pada fakultas ekonomi, 2) Dosen yang aktif pada jurusan manajemen, 3) Dosen yang tidak sedang tugas belajar, 4) Dosen yang telah diakui sebagai dosen kopertis sejak tahun 1999.

Jumlah responden yang diolah dalam penelitian sebanyak 101 dosen yang bekerja di bawah lingkungan kopertis wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta di Yogyakarta. Dengan demikian dari jumlah sampel yang akan diteliti dan dianalisis ini telah memenuhi syarat minimal dari jumlah 100

responden untuk proses analisa data selanjutnya dengan Structural Equation Modeling-AMOS.

Menurut Hair, et.al. (1995), besarnya sampel bila terlalu besar akan menyulitkan untuk mendapat model yang cocok, dan disarankan ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100 hingga 200 responden agar dapat digunakan untuk estimasi interpretasi dengan SEM.

Menurut Rao (1996), besarnya sample dihitung dengan rumus :

$$\text{Sample size} = \frac{N}{1 + (\text{Moe})^2}$$

dimana :

N = jumlah populasi

Moe = eror maksimum yang diperkenankan (ditetapkan sebesar 9%)

Berdasarkan rumus di atas bila jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *margin of error* sebesar 9% dan tingkat signifikansi sebesar 5% adalah :

$$n = \frac{444}{1 + 444 (9\%)^2}$$
$$n = 97 \approx 100$$

Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini minimal adalah 100 responden, sesuai dengan saran Hair, dkk (1995) mengenai sampel yang representatif dengan menggunakan teknik analisis SEM (dengan AMOS 4.01).

3.3. METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data primer yang dipakai adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner. Pada penelitian ini, pertanyaan (*questionnaire*) dikirimkan para dosen yang berada di bawah lingkungan kopertis wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta di Yogyakarta Selain itu juga dilakukan penyebaran kuesioner bekerjasama dengan bagian Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan kopertis wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta di Yogyakarta.

Untuk mengukur persepsi tersebut maka digunakan skala sepuluh yaitu mulai dari angka 1 (satu) untuk pendapat sangat tidak setuju (STS) hingga angka tertinggi yaitu 10 (sepuluh) untuk pendapat sangat setuju (SS). Ukuran skala ini digunakan mengingat responden adalah orang Indonesia yang kurang mengenal penilaian lima atau tujuh angka dan lebih familiar dengan skala penilaian seratus angka (ataupun skala penilaian sepuluh angka) seperti pada pemberian nilai anak sekolah. Pembuatan skala ukuran ini mengacu pada Ladder Scale, Zikmund (1994).

Sebelum daftar pertanyaan diajukan kepada seluruh responden penelitian, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas daftar pertanyaan dengan sample 15 responden. Tujuan pengujian daftar pertanyaan adalah untuk menghasilkan daftar pertanyaan yang *reliable* dan *valid* yang dapat digunakan untuk menjawab hipotesis.

3.4. TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan peneliti adalah *metode kuantitatif*. Persepsi responden merupakan data kualitatif yang akan diukur dengan suatu skala sehingga hasilnya berbentuk angka. Selanjutnya angka atau skor ini diolah dengan metode statistik. Penggunaan metode ini adalah untuk memudahkan proses analisa data.

Dari berbagai macam alat analisis peneliti menentukan beberapa alat analisis yang sesuai dengan kebutuhan guna pembuktian hipotesa penelitian. Alat-alat analisis yang akan dipakai dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu untuk menguji data dan yang kedua untuk menguji model.

1. Uji Data
 - a. Uji Normalitas Univariat/Multivariat
 - b. Uji Outliers Univariat/Multivariat
 - c. Pola Korelasi/Kovarians
2. Uji Model
 - a. Goodness of Fit Test

b. Uji Pengaruh (Regression Weight)

Selanjutnya untuk menganalisa data, peneliti menggunakan program *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dioperasikan melalui program AMOS. Sebagai sebuah model persamaan terstruktur AMOS baru-baru ini telah sering digunakan dalam penelitian manajemen pemasaran dan manajemen strategi, Bacon (1997). Model kausalitas AMOS menjelaskan masalah pengukuran dan struktur dan selanjutnya digunakan untuk menganalisa dan menguji hipotesis. AMOS sesuai bagi bermacam-macam analisis karena abilitynya untuk :

- a. mengestimasi koefisien yang tidak diketahui dari satu set persamaan linier terstruktur
- b. mengakomodasi model yang didalamnya termasuk variabel laten
- c. mengakomodasi pengukuran eror baik dependen maupun independen
- d. mengakomodasi sebab akibat dan simultan (Arbuckle, 1997 ; Bacon 1997).

Kelebihan SEM adalah dapat menganalisa *multivariate* secara bersamaan. Sedangkan tujuan penggunaan teknik multivariate adalah untuk memperluas *ability* dalam menjelaskan peneliti dan untuk mencapai efisiensi statistik. Alasan menariknya teknik analisis dengan SEM adalah :

- a. menyediakan metode secara jelas hubungan antar *multi relationships* secara simultan secara cepat asal didapatkan efisiensi statistik,
- b. Kemampuannya menaksir hubungan (*relationships*) secara komprehensif telah membuat sebuah peralihan dari *exploratory* ke *explanatory*, Hair et al.(1995).

Dengan pertimbangan tersebut peneliti menggunakannya untuk menguji model penelitian yang diajukan dalam kerangka pikir teoretis. Dengan SEM ini model penelitian akan diuji statistik secara simultan. Ada dua model yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Variabel-variabel penelitian akan diuji unidimensionalitasnya dalam membentuk suatu variabel laten.

- b. Model Struktural (*Structural Model*)

Dengan program ini juga akan diukur hubungan sebab akibat antar berbagai konsep/ variabel yang telah diukur. Hipotesis akan diuji *Goodness of Fit* dari model penelitian yang disampaikan dan hipotesis mengenai hubungan dalam model, Hair, et. al.(1995).

Menurut Hair, Anderson, Tatham dan Black (1995), ada tujuh langkah yang harus dilakukan bila menggunakan *Structural Equation Model* (SEM), yaitu:

- a. Langkah pertama : membangun model yang berbasis teori, SEM berdasar pada hubungan sebab-akibat, dimana perubahan yang terjadi pada satu variabel diasumsikan untuk menghasilkan perubahan pada variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan 4 model dengan 15 indikator variabel dengan beberapa item-item pernyataan yang dikembangkan dari penelitian-penelitian terdahulu.
- b. Langkah kedua : membangun diagram alur hubungan sebab akibat, dengan menggambarkan hubungan antar variabel pada sebuah diagram alur yang secara khusus dapat membantu dalam menggambarkan rangkaian hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama.

Diagram alur menggambarkan hubungan antar konstruk dengan anak panah. Anak panah yang digambarkan lurus menunjukkan hubungan kausal langsung dari satu konstruk ke konstruk lainnya.

Konstruk yang dibangun dalam diagram alur dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu:

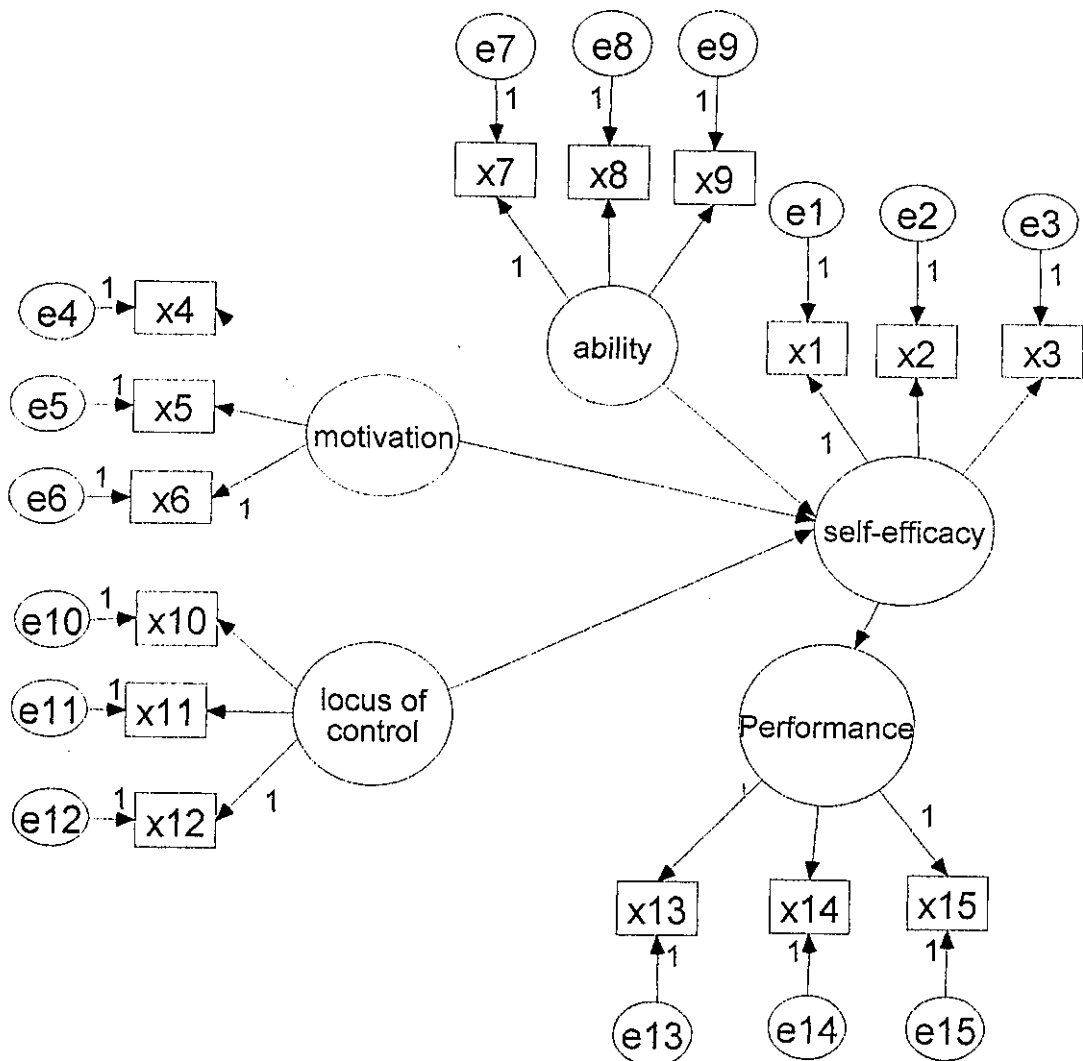
- 1) Konstruk eksogen, dikenal juga sebagai *source variables* atau *independent variables* yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain dalam model. Konstruk eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah.
- 2) Konstruk endogen, merupakan faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk endogen

lainnya, tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen.

Diagram alur dan model analisis pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.2. berikut :

Diagram alur pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.2.

Gambar 3.2.
Diagram Alur Model Penelitian



Sumber: dikembangkan dalam penelitian ini

Keterangan pada gambar 3.2 telah dijelaskan pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1.
Variabel dan Indikator Pengukuran

Dimensi	Indikator
Ability	X7 Pendidikan dan training X8 Pengalaman kerja X9 Kecerdasan dan intelegensi
Motivation	X4 karakteristik individu X5 karakteristik pekerjaan X6 karakteristik situasi kerja
Locus of control	X10 Tingkat persepsi atas prestasi dengan kerja keras dan ketekunan X11 Tingkat kepercayaan diri dengan pekerjaan dan hubungan dengan orang lain X12 Tingkat kepercayaan atas prestasi yang diraih dengan nasib baik
Self efficacy	X1 Keyakinan akan kemampuan belajar dan memahami X2 Keyakinan menggunakan ketrampilan X3 Keyakinan menyelesaikan pekerjaan
Performance	X13 Keefektifan pekerjaan X14 Mendorong komitmen individu terhadap sasaran-sasaran pekerjaan X15 Memperbaiki komunikasi

Sumber: dikembangkan untuk penelitian ini

- c. Langkah ketiga : merubah diagram alur ke dalam sebuah kumpulan persamaan terstruktur dan persamaan ukuran.

Pada langkah ketiga ini, model pengukuran yang lebih spesifik dibuat dengan mengubah diagram alur ke model pengukuran. Persamaan yang dibangun dari diagram alur yang dikonversi terdiri dari :

- 1) Persamaan struktural, yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk dan pada dasarnya disusun dengan pedoman sebagai berikut:

Variabel endogen = variabel eksogen + variabel endogen + error

- 2) Persamaan spesifikasi model pengukuran (measurement model). Pada persamaan ini ditentukan variabel yang mengukur konstruk dan menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesakan antar konstruk atau variabel (Ferdinand, A.T., 2000). Persamaan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2.

Persamaan Pengukuran dan Persamaan Struktural

Model Pertama	
Construct Exogenous	Construct Endogenous
$X7 = \lambda7 \text{ Ability} + \varepsilon7$ $X8 = \lambda8 \text{ Ability} + \varepsilon8$ $X9 = \lambda9 \text{ Ability} + \varepsilon9$	$X1 = \lambda1 \text{ Self efficacy} + \varepsilon1$ $X2 = \lambda2 \text{ Self efficacy} + \varepsilon2$ $X3 = \lambda3 \text{ Self efficacy} + \varepsilon3$
	$X13 = \lambda13 \text{ Performance} + \varepsilon13$ $X14 = \lambda14 \text{ Performance} + \varepsilon14$ $X15 = \lambda15 \text{ Performance} + \varepsilon15$
Persamaan model struktural yang diajukan adalah sebagai berikut : Self Efficacy = $\beta2 \text{ Ability} + \zeta1$ Performance = $\beta2 \text{ Ability} + \beta1 \text{ Self Efficacy} + \zeta2$	
Model Kedua	
Construct Exogenous	Construct Endogenous
$X4 = \lambda4 \text{ Motivation} + \varepsilon4$ $X5 = \lambda5 \text{ Motivation} + \varepsilon5$ $X6 = \lambda6 \text{ Motivation} + \varepsilon6$	$X1 = \lambda1 \text{ Self efficacy} + \varepsilon1$ $X2 = \lambda2 \text{ Self efficacy} + \varepsilon2$ $X3 = \lambda3 \text{ Self efficacy} + \varepsilon3$
	$X13 = \lambda13 \text{ Performance} + \varepsilon13$ $X14 = \lambda14 \text{ Performance} + \varepsilon14$ $X15 = \lambda15 \text{ Performance} + \varepsilon15$
Persamaan model struktural yang diajukan adalah sebagai berikut : Self efficacy = $\beta3 \text{ Motivation} + \zeta1$ Performance = $\beta3 \text{ Motivation} + \beta1 \text{ Self efficacy} + \zeta2$	
Model Ketiga	
Construct Exogenous	Construct Endogenous
$X10 = \lambda10 \text{ Locus of control} + \varepsilon10$ $X11 = \lambda11 \text{ Locus of control} + \varepsilon11$ $X12 = \lambda12 \text{ Locus of control} + \varepsilon13$	$X1 = \lambda1 \text{ Self efficacy} + \varepsilon1$ $X2 = \lambda2 \text{ Self efficacy} + \varepsilon2$ $X3 = \lambda3 \text{ Self efficacy} + \varepsilon3$
	$X13 = \lambda13 \text{ Performance} + \varepsilon13$ $X14 = \lambda14 \text{ Performance} + \varepsilon14$ $X15 = \lambda15 \text{ Performance} + \varepsilon15$
Persamaan model struktural yang diajukan adalah sebagai berikut : Self efficacy = $\beta4 \text{ Locus of Control} + \zeta1$ Performance = $\beta4 \text{ Locus of control} + \beta1 \text{ Self efficacy} + \zeta2$	

Sumber : dikembangkan untuk penelitian ini

Dalam ketiga model penelitian ini yang merupakan variabel *latent endogenous* adalah *Self Efficacy* dan *Performance*. Sedangkan yang merupakan variabel *latent exogenous* adalah *Ability*, *Motivation*, dan *Locus of Control*.

- d. Langkah keempat : memilih tipe matrix input dan memperkirakan model yang diajukan. Dalam pengujian teori, matrik inputnya adalah matrik kovarians / varians, sebab lebih memenuhi asumsi dan metodologi dimana *standard error* yang dilaporkan akan menunjukkan angka yang lebih akurat dibandingkan dengan menggunakan matriks korelasi (Hair, et al., 1995). Sedangkan menurut Hair, et al. (1995) ukuran sampel yang sesuai untuk SEM adalah 100-200 responden. Program komputer yang digunakan sebagai alat estimasi dalam pengukuran ini adalah program AMOS 4.01 dengan menggunakan *maximum likelihood estimation*.
- e. Langkah kelima : menaksir identifikasi persamaan model, pada langkah yang kelima ini dapat dilakukan dengan melihat :
 - 1) *Standard error* yang besar untuk satu atau lebih koefisien.
 - 2) Korelasi yang tinggi (lebih besar atau sama dengan 0,9) diantara koefisien estimasi.

Masalah dalam identifikasi pada prinsipnya adalah pada problem mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan tersebut untuk menghasilkan estimasi yang unik.

- f. Langkah keenam : mengevaluasi hasil goodness of fit

Goodness of fit adalah derajat yang menunjukkan apakah kenyataan/matriks input terobservasi (kovarian atau korelasi) sesuai dengan ramalan model estimasi. Ukuran *Goodness of Fit* dihitung hanya untuk matriks total input, untuk membuat tidak ada perbedaan antara kontrak endogen dan exogen ataupun indikator. Model yang baik adalah model yang signifikan berdasar beberapa pengukuran *goodness of fit* antara lain :

1) Likelihood Ratio Chi-square Statistik

Level penerimaan ketepatan model merupakan tes signifikansi statistik. Tingkat penerimaan Chi-square : 000 . Namun yang dibutuhkan adalah nilai χ^2 yang tidak signifikan yang menguji H_0 Adapun bunyi H_0 yang akan diuji adalah bahwa kovarian populasi terestimasi tidak sama dengan sampel kovarian. Sehingga nilai χ^2 yang rendah akan menghasilkan tingkat signifikansi lebih besar dari 0.05 akan mengindikasikan tidak adanya perbedaan yang signifikan antara matrix kovarians data dan matrix kovarian yang diestimasi (Hair et al., 1995).

2) Goodness of Fit Index (GFI)

Level penerimaan ketepatan model tidak dibuat ambang.

Tingginya nilai menunjukkan ketepatan model, rentang nilainya antara 0 sampai 1. Tingkat penerimaan : GFI lebih besar atau sama dengan 0,9

3) Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)

Level penerimaan ketepatan model : direkomendasikan lebih dari 0,9. Nilai penerimaan : AGFI lebih besar atau sama dengan 0,95

4) Root Mean Square Error Approximation (RMSEA)

Level penerimaan ketepatan model : rata-rata perbedaan per *degree of freedom* yang diperkirakan terjadi dalam populasi.

Nilai penerimaan : RMSEA lebih kecil dari 0,08

5) Root Mean Square Residual (RMSR)

Level penerimaan ketepatan model : yang ditetapkan pada bagian matrix input (*covariance/correlation*), dengan level penerimaan diset oleh penganalisa.

6) The Minimum Sample Discrepancy Function (CMIN/DF)

CMIN/DF tidak lain adalah statistik Chi-square dibagi dengan *degree of freedom* sehingga dapat disebut χ^2 relatif.

Nilai χ^2 relatif kurang dari 2.0 atau kurang dari 3.0 adalah indikasi dari penerimaan antara model dengan data (Arbuckle, 1997).

7) Tucker Lewis Index (TLI)

TLI merupakan sebuah alternatif *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline model* (Baumgartner dan Homburg, 1996 dalam Ferdinand, A.T., 2000). Sedangkan nilai yang direkomendasikan

sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah $TLI \geq 0,95$ (Hair, et al., 1995) dan nilai yang sangat mendekati 1 menunjukkan a *very good fit* (Arbuckle, 1997).

8) The Comparative Fit Index (CFI).

The Comparative Fit Index yang mendekati 1 mengindikasikan suatu tingkat *fit* yang tinggi. Nilai yang direkomendasikan $CFI \geq 0,95$.

- f. Membuat modifikasi pada model jika secara teoritis telah dijustifikasi (Hair et al, 1995).

Pada bab tiga ini prosedur pengumpulan data dan analisis data telah diuraikan. Pengumpulan data akan dilakukan untuk mencari data primer untuk menguji ketiga model meliputi pengukuran 5 latent variabel (konstruk) yang terdiri dari 15 butir indikator / *observed variabel*. Sampel yang dipergunakan menggunakan batas minimal 101 responden dengan pengujian

model SEM (AMOS 4.00) melalui *confirmatory factor analysis* dan *regression weight*.

BAB IV ANALISIS DATA

Dalam bab ini akan disajikan profil dari data penelitian. Untuk selanjutnya dari data tersebut akan dilakukan analisis data, dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan hipotesis yang telah diajukan. Pembahasan dimulai lebih dahulu dengan menggambarkan karakteristik responden

4.1. Data – Data Deskriptif

Data deskriptif yang diperoleh dari responden disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut (Hair, et al., 1995). Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

4.1.1. Responden Menurut Status Bekerjanya di Kopertis Wilayah V DIY

Status dari dosen yang bekerja di lingkungan kopertis wilayah V Yogyakarta. bekerja dengan status dipekerjakan (DPK), yayasan atau dosen tidak tetap, dengan rincian sebagai berikut, yaitu untuk dosen dengan status dipekerjakan (DPK) sebanyak 50 orang (11,26%), untuk dosen yang berstatus tidak tetap sebanyak 165 orang (37,16%), Selanjutnya bagi dosen

yang berstatus yayasan sebanyak 229 orang (51,58%), Adapun lebih jelasnya mengenai jumlah dan status dari dosen dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1

Responden menurut status bekerja di Kopertis Wilayah V DIY

No	Nama Universitas	Status Dosen						Jumlah	
		DPK		Yayasan		Tidak Tetap			
1	UII	16	32%	49	21,14%	29	17,58%	94	21,17%
2	Universitas Sarjana Wiyata Taman Siswa	2	4%	12	5,24%	14	8,48%	28	6,31%
3	Unprok'45	5	10%	20	8,73%	7	4,24%	32	7,21%
4	Universitas Atma Jaya	10	20%	26	11,35%	0	0	36	8,11%
5	UPN "Veteran" Yogyakarta	0	0	73	31,19%	53	32,12%	126	28,38
6	Universitas Sanata Dharma	6	12%	17	7,42%	8	4,85%	41	9,23%
7	Universitas Cokro Aminoto	2	4%	13	5,58%	22	13,33%	37	8,33%
8	Universitas Widya Mataram	3	6%	8	3,49%	7	4,24%	18	4,05%
9	Universitas Ahmad Dahlan	5	10%	2	0,87%	0	0	7	0,23%
10	Universitas Wangsa Manggala	1	2%	9	3,93%	15	9,09%	25	5,63%
Jumlah		50		229		165		444	
(prosentase) Total		(11,26%)		(51,58%)		(37,16%)		(100%)	

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Untuk dosen DPK adalah merupakan dosen berstatus pegawai negeri yang diperbantukan untuk mengajar pada perguruan tinggi swasta, hal ini mungkin saja karena pada saat di buka jurusan baru, pada fakultas dari perguruan tinggi swasta tersebut belum ada dosen pengampu mata kuliah yang sudah memenuhi syarat mengajar, sehingga dari perguruan tinggi swasta tersebut meminta bantuan atau bekerja sama dengan dosen negeri. Sedangkan untuk dosen tidak tetap, ada yang dari dosen negeri atau swasta, namun bukan merupakan dosen tetap pada perguruan tinggi tersebut.

Berbeda dengan dosen yayasan semuanya adalah murni pegawai yayasan swasta atau dosen tetap di perguruan tinggi tersebut.

4.1.2. Responden Menurut Usia

Usia mencerminkan keadaan manusia di lihat dari tingkat kedewasaan atau kematangan dalam berfikir, juga bisa di lihat dari tingkat semangat bekerja atau keagresipan seseorang dalam bekerja. Namun berkaitan dalam hal mencari ilmu pengetahuan, faktor usia bukan merupakan halangan untuk selalu memahami dan mengembangkan diri. Tabel 4.2 telah disajikan data responden menurut usia, sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden menurut usia

Usia Responden	Jumlah	Prosentase
25-34	45	44,56
35-44	15	14,85
45-54	27	26,73
≥55	14	13,86
Jumlah	101	100,00

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar reponden berusia antara 25-34 tahun (44,56%), selanjutnya 35-44 tahun (14,85%) dan usia 45-54 tahun (26,73%) dan diatas atau sama dengan usia 55 (13,86%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata dosen yang bekerja pada universitaas di lingkungan kopertis wilayah V adalah merupakan dosen yang

masih muda dan masih banyak kesempatan untuk maju serta mengembangkan diri.

4.1.3. Responden menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin seringkali dipertanyakan bila dikaitkan dengan kinerja seseorang, apakah lebih berpotensi pria ataukah berpotensi wanita, apalagi jenis kelamin dikaitkan dengan kemampuan memimpin, jika jenis kelamin yang dimaksud adalah wanita, bisa-bisa akan menimbulkan masalah dalam kehidupan bermasyarakat yang diyakini oleh agama tertentu jelas-jelas menolaknya

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	jumlah	Prosentase
Pria	78	77,22
Wanita	23	22,77
Jumlah	101	100,0

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Data mengenai jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat seperti pada Tabel 4.3 menunjukkan sebagian besar responden penelitian adalah pria, yaitu sebesar 77,22% dan wanita sebesar 22,77 %. Ini menunjukkan ternyata di jenis kelamin pria dibandingkan dengan jenis kelamin wanita lebih banyak respek dalam dunia pendidikan, yang berarti juga lebih peduli terhadap tanggung jawab terhadap mencerdaskan bangsa ini, melalui transfer ilmu yang didupatkannya.

Hal ini sangat dimungkinkan, karena jenis kelamin pria mempunyai tanggung jawab yang besar untuk menghidupi keluarganya, sehingga pekerjaan yang di pilih kebetulan sebagai dosen, hal tersebut juga didukung oleh sifatnya bahwa pria mempunyai sifat lebih terbuka atau terus terang, sehingga relevan dengan pekerjaannya dalam menyampaikan materi kuliahnya harus lewat komunikasi, dan sifat kepemimpinannya juga lebih menonjol, yaitu keberaniannya untuk tampil di depan mahasiswanya, . Sedangkan jenis kelamin wanita perannya lebih bertanggung jawab pada rumah tangga, mengasuh anak-anak, sehingga bekerja mencari nafkah sudah diserahkan pada jenis kelamin prianya, hal ini bukan berarti semuanya, namun juga ada jenis kelamin wanita yang bekerja mencari nafkah, tetapi tetap saja jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan jenis kelamin pria, termasuk wanita yang bekerja sebagai dosen.

4.1.4. Responden menurut Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional merupakan kriteria atau ukuran bagi seorang dosen untuk dilibatkan dalam proses belajar mengajar, karena dengan mengetahui jabatan fungsional tersebut, maka secara kualitas dan kemandiriannya telah diakui. Jabatan fungsional dari seorang dosen diperoleh karena harus mengumpulkan kredit point dengan cara melakukan penelitian sesuai dengan bidangnya, atau menulis tulisan ilmiah yang dapat dipublikasikan, disamping dari kredit mengajarnya. Pekerjaan inilah yang

dapat digunakan ukuran bagi dosen untuk selalu aktif dan kreatif dalam dunia ilmu pengetahuan.

Tabel 4.4.
Jabatan Fungsional Responden.

Jabatan fungsional	Jumlah	Prosentase (%)
Lektor	14	13,86
Lektor Madya	24	23,76
Lektor Muda	22	21,78
Asisten Ahli	32	31,68
Asisiten Ahli Madya	6	5,94
-	3	2,97
Jumlah	101	100,00

Sumber: data primer yang diolah

Ternyata dari 101 dosen tersebut, sebanyak 14 dosen atau 13,86 % mempunyai jabatan fungsional sebagai lektor, sebanyak 24 dosen atau 23,76%, mempunyai jabatan fungsional sebagai lektor madya, sebanyak 22 dosen atau 21,78% sebagai lektor muda, sebanyak 32 dosen atau 31,68% sebagai asisten ahli, sebanyak 6 dosen atau 5,94% sebagai asisten ahli madya, dan yang belum mempunyai jabatan fungsional sebanyak 3 dosen atau 2,97%. Untuk dosen yang belum mempunyai jabatan fungsional tersebut karena mereka merupakan dosen muda dan baru mulai bekerja.

1.1.5 Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang mencerminkan pola berfikir yang semakin rasional dan pola tingkah laku yang lebih mantap, demikian juga

semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang berarti lebih banyak pengetahuan yang didapatkan, sehingga dalam menyelesaikan permasalahanpun juga lebih cepat dan pasti.

Tabel 4.5
Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
S-1	69	68,83
S-2	24	23,76
S-3	8	7,92
Jumlah	101	100,00

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui, bahwa dosen yang tingkat pendidikan S-1 sebanyak 69 orang atau 68,83%, hal tersebut karena memang usianya masih muda dan merupakan dosen baru, meskipun ada yang sudah lama bekerja, namun belum juga menempuh program S-2, hal ini dikarenakan banyaknya dosen pada perguruan tinggi tersebut, dan untuk menempuh program S-2 harus menunggu giliran atau urutan berdasarkan senioritas, karena juga disesuaikan dengan faktor biaya yang dianggarkan.

Untuk dosen yang tingkat pendidikan S-2 sebanyak 24 orang atau 23,76%, sedangkan dosen yang tingkat pendidikan S-3 sebanyak 8 orang atau 7,92 %, dan umumnya dosen-dosen tersebut memang sudah lama bekerja, meskipun ada juga dosen yang masih muda dan baru yang

berpendidikan S-2, karena pada saat diterima sebagai dosen mereka sudah berijasah S-2.

4.2. Proses dan Hasil Analisis Data

4.2.1. Uji *Reliability*

Pada dasarnya uji reliabilitas (*reliability*) menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Uji reliabilitas dalam SEM dapat diperoleh melalui rumus sebagai berikut (Hair, et al, 1995) :

$$\text{Construct-Reliability} = \frac{(\sum \text{std. loading})^2}{(\sum \text{std. Loading})^2 + \sum e_j}$$

Keterangan :

- *Standard Loading* diperoleh dari *standarized loading* untuk tiap-tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan komputer.
- $\sum e_j$ adalah *measurement error* dari tiap indikator. *Measurement error* dapat diperoleh dari $1 - \text{reliabilitas indikator}$.

Berdasarkan hasil pengukuran reliabilitas data diperoleh nilai reliabilitas data dalam penelitian ini memiliki nilai $\geq 0,7$. Dengan demikian penelitian ini dapat dilanjutkan , karena dari indikator-

indikator yang membentuk konstruk variabel yang telah dijabarkan dalam setiap pertanyaan atau questioner dinyatakan reliabel dan diterima. Hasil dari pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel.4.6 dan perhitungan mengenai pengukuran reliabilitas dapat terlihat pada lampiran 5.

Tabel 4.6
Hasil Perhitungan Reliabilitas

Variabel	Hasil Reliabilitas
Ability	0,84
Motivation	0,80
Locus of control	0,79
Self-efficacy	0,85
Performance	0,72

Sumber: Data primer yang diolah

Selanjutnya setelah data diuji melalui reliabilitas, agar dalam proses penelitian ini dapat diteruskan maka perlu juga dilakukan pengujian melalui variance extract

4.2.2. Variance Extract

Pada prinsipnya pengukuran *variance extract* menunjukkan jumlah varians dari indikator yang diekstraksi oleh konstruk laten yang dikembangkan. Nilai *variance extracted* yang dapat diterima adalah $\geq 0,50$.

Rumus yang digunakan adalah seperti berikut ini:

$$\text{Variance Extract} = \frac{\sum (\text{std. loading})^2}{\sum (\text{std. loading})^2 + \sum e_j}$$

Keterangan :

- *Standard Loading* diperoleh dari *standarized loading* untuk tiap-tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan komputer.
- *ej* adalah *measurement error* dari tiap indikator.

Hasil pengukuran *variance extract* dapat diterima apabila telah memenuhi persyaratan yaitu $\geq 0,50$. Sehingga konstruk-konstruk dalam penelitian ini akan dinyatakan valid, dan dapat diterima, artinya bisa diproses lebih lanjut.

Hasil dari perhitungan *extract* dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel 4.7 dan perhitungan *variance extract* dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.7.
Hasil Perhitungan *Variance Extract*

Variabel	<i>Variance Extract</i>
Ability	0,60
Motivation	0,51
Locus of Control	0,56
Self Efficacy	0,65
Performance	0,50

Sumber : Data primer yang diolah

4.2.3. Evaluasi Normalitas Data

Normalitas *univariate* dan *multivariate* data yang digunakan dalam analisis ini dapat diuji normalitasnya, seperti yang disajikan dalam Tabel 4.8.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio* sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01 (1%), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada data yang menyimpang.

Dari hasil pengujian normalitas data ternyata didapatkan angka sebesar $< \pm 2,58$, ini berarti data untuk setiap indikator terbukti normal. Jadi data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki sebaran yang normal.

Tabel 4.8
Normalitas Data

Assessment of normality						
	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
x13	2,000	9,000	-0,380	-1,559	-0,718	1,472
x14	2,000	10,000	-0,427	-1,751	1,345	2,758
x15	4,000	8,000	-0,370	-1,519	0,179	0,367
x10	4,000	9,000	-0,163	-0,667	0,274	0,562
x11	4,000	8,000	-0,556	-2,282	0,255	0,523
x12	3,000	8,000	-0,522	-2,140	0,710	1,456
x3	3,000	8,000	-0,559	-2,292	0,424	0,870
x2	4,000	8,000	-0,216	-0,885	-0,555	-1,139
x1	3,000	9,000	-0,364	-1,493	-0,072	-0,148
x4	4,000	9,000	-0,106	-0,433	-0,192	-0,394
x5	3,000	9,000	-0,613	-2,514	0,694	1,424
x6	2,000	8,000	0,117	0,480	-0,542	-1,112
x9	4,000	9,000	-0,079	0,322	0,315	-0,647
x8	4,000	8,000	-0,318	-1,306	-0,418	-0,857
x7	4,000	8,000	-0,271	-1,111	-0,528	-1,083
Multivariate					2,494	2,780

Sumber : Data primer yang diolah

4.3. Evaluasi *Outliers*

Outliers merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lain dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal

maupun variabel-variabel kombinasi (Hair, et al, 1995). Adapun *outliers* dapat dievaluasi dengan dua cara, yaitu analisis terhadap *univariate outliers* dan analisis terhadap *multivariate outliers* (Hair, et al, 1995).

4.3.1.Univariate Outliers

Deteksi terhadap adanya *univariate outliers* dapat dilakukan dengan menentukan nilai ambang batas yang akan dikategorikan sebagai *outliers* dengan cara mengkonversi nilai data penelitian ke dalam *standard score* atau yang biasa disebut *z-score*, yang mempunyai nilai rata-rata nol dengan standard deviasi sebesar 1,00 (Hair, et al, 1995). Pengujian *univariate outliers* ini dilakukan per konstruk variabel dengan program SPSS 10.00, pada menu *Descriptive Statistics – Summarise*. Observasi data yang memiliki nilai *z-score* $\geq 3,0$ akan dikategorikan sebagai *outliers*. Hasil pengujian *univariate outliers* pada tabel 4.9. berikut ini menunjukkan tidak adanya *univariate outliers*.

UPT-POSTAK-UNDIP

Tabel 4.9
Hasil Data Observasi Outlier

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(X1)	101	-2,99985	2,30017	1,26E-15	1,0000000
Zscore(X2)	101	-2,66088	1,62197	-2,4E-15	1,0000000
Zscore(X3)	101	-2,87455	1,56372	-1,1E-15	1,0000000
Zscore(X4)	101	-2,76477	2,60527	1,35E-15	1,0000000
Zscore(X5)	101	-2,65997	2,43863	-1,3E-15	1,0000000
Zscore(X6)	101	-1,82185	2,10713	1,86E-16	1,0000000
Zscore(X7)	101	-2,36630	1,65044	-3,9E-16	1,0000000
Zscore(X8)	101	-2,23995	1,85480	-2,9E-15	1,0000000
Zscore(X9)	101	-2,29557	2,65854	5,84E-16	1,0000000
Zscore(X10)	101	-2,66669	2,57331	5,38E-16	1,0000000
Zscore(X11)	101	-2,73710	1,70382	5,31E-16	1,0000000
Zscore(X12)	101	-2,61936	1,55849	-1,4E-15	1,0000000
Zscore(X13)	101	-1,96221	2,14217	2,79E-16	1,0000000
Zscore(X14)	101	-2,90801	2,42005	-1,9E-15	1,0000000
Zscore(X15)	101	-2,92167	1,61434	-1,8E-15	1,0000000
Valid N (listwise)	101				

Sumber : Data primer yang diolah (2001)

4.3.2. Multivariate Outliers

Evaluasi terhadap *multivariate outliers* perlu dilakukan karena walaupun data yang dianalisis menunjukkan tidak ada *outliers* pada tingkat *univariate*, tetapi observasi-observasi itu dapat menjadi *outliers* bila sudah dikombinasikan. Jarak Mahalonobis (*The Mahalonobis distance*) untuk tiap-tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan jarak sebuah observasi dari rata-rata semua variabel dalam sebuah ruang multidimensional (Hair, et al, 1995 ; Norusis, 1994 ; Tabacnick & Fidell, 1996 dalam Fedinand, 2000).

Untuk menghitung *mahalanobis distance* berdasarkan nilai *chi-square* pada derajat bebas sebesar 3 (jumlah variabel bebas) pada tingkat $p < 0,001$. Namun dalam analisis ini *outliers* yang ditemukan tidak akan dihilangkan dari analisis karena data tersebut menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan tidak ada alasan khusus dari profil responden yang menyebabkan harus dikeluarkan dari analisis tersebut (Ferdinand, 2000). Data *mahalanobis distance* dapat dilihat dalam lampiran *output*.

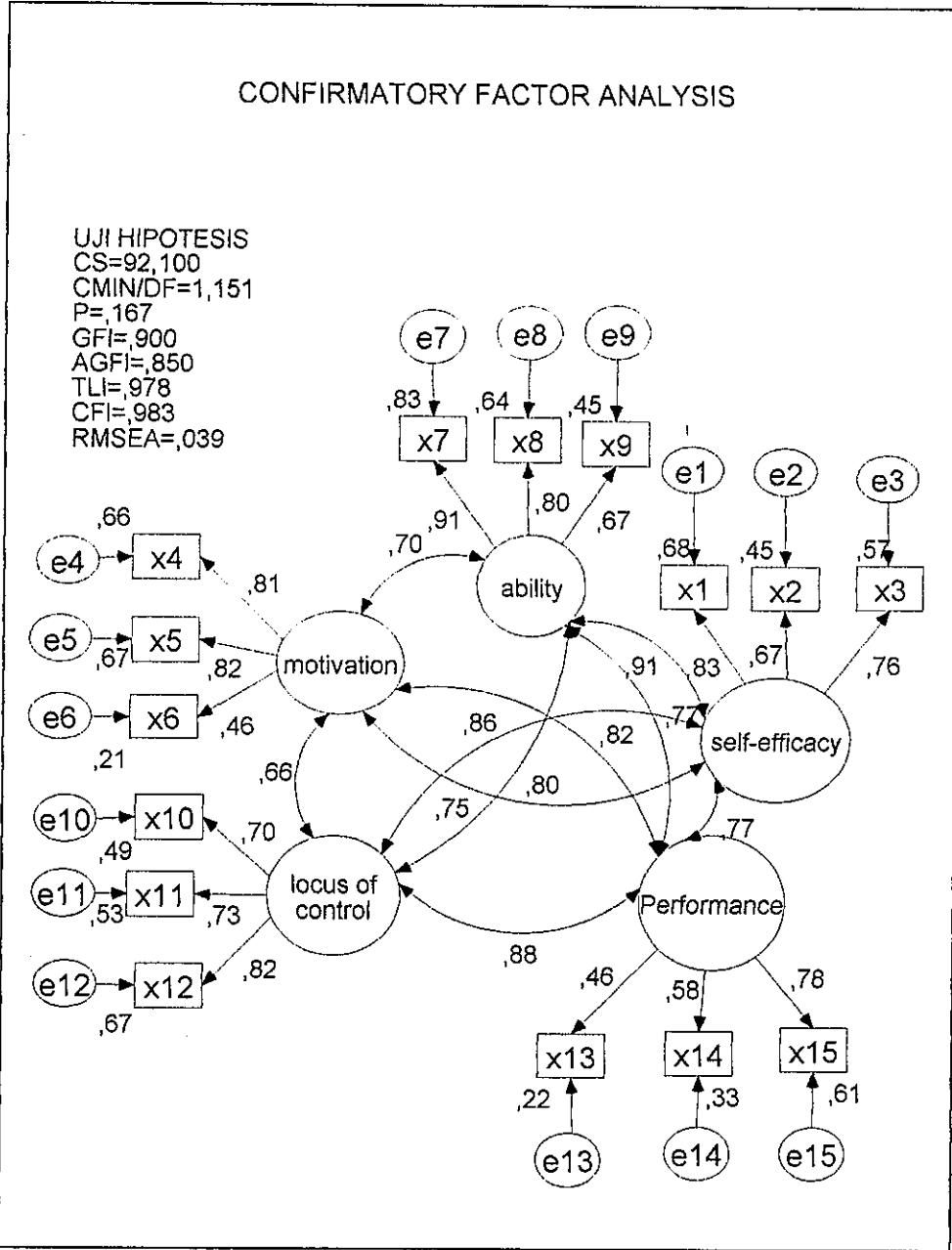
1.4 Evaluasi atas *Multicollinearity* dan *Singularity*

Untuk melihat apakah pada data penelitian terdapat multikolineritas (*multicollinearity*) atau singularitas (*singularity*) dalam kombinasi-kombinasi variabel, maka yang perlu diamati adalah determinan dari matriks kovarians sampelnya. Determinan yang kecil atau mendekati nol mengindikasikan adanya multikolineritas atau singularitas, sehingga data itu tidak dapat digunakan untuk penelitian (Tabachnick dan Fidell, 1998 pada Ferdinand, 2000). Pada penelitian ini, nilai determinan dari matrik kovarians sampelnya adalah sebesar $2,125e+003$ atau sebesar 2.125 dan angka tersebut jauh dari nol, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolineritas atau singularitas dalam data ini, dengan demikian data ini layak digunakan.

1.5 Confirmatory Factor Analysis

Dalam analisis faktor konfirmatori; akan menjelaskan hubungan dari variabel yang ada dalam penelitian tersebut, yaitu variabel *ability*, *motivation*, *locus of control*, *self-efficacy* dan *performance*; masing-masing akan dihubungkan variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Gambar dari hubungan masing-masing variabel tersebut dapat dilihat pada gambar 4.1.

Gambar 4.1.
 Analisis Faktor Konfirmatori Ability, Motivation, Locus of Control, Self efficacy dan Performance



Sumber : dikembangkan untuk penelitian ini

Model pengukuran untuk analisis faktor konfirmatori meliputi dimensi-dimensi *ability*, *motivation*, *locus of control*, *self efficacy* dan *performance* .. Hasil dari analisis ini dapat dilihat pada Gambar 4.1. dan Tabel 4.10. berikut.

Tabel 4.10.
Standardized Regression Weight

	Estimasi	SE	CR
X7 <-- ability	0,912		
X8 <-- ability	0,799	0,082	10,450
X9 <- ability	0,672	0,101	7,396
X6 <-- motivatin	0,457		
X5 <-- motivation	0,817	0,282	4,291
X4 <-- motivation	0,811	0,260	4,153
X1 <-- ability	0,825		
X2 <-- ability	0,672	0,094	7,140
X3 <-- ability	0,758	0,105	8,304
X12 <-- ability	0,821		
X11 <-- ability	0,726	0,110	7,499
X15 <-- ability	0,784		
X10 <-- ability	0,697	0,116	7,253
X14 <-- ability	0,578	0,252	5,308
X13 <-- ability	0,464	0,277	4,402

Sumber : Data primer diolah (2001)

Dari hasil analisis ini dapat dilihat bahwa setiap indikator-indikator dari masing-masing dimensi memiliki nilai *loading factor* (koefisien λ) atau *regression weight* atau *standardized estimate* yang > 0.4 , hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator dari variabel laten tersebut secara teoritis bisa diterima (memperkuat justifikasi.teori), Sebagai contoh misalnya *loading factor* dari variable *ability*, yaitu x7 (pendidikan dan training) besarnya = 0,912, x8 (pengalaman kerja) besarnya = 0,799, x9 (kecerdasan dan intelegensia) besarnya = 0,672, dan untuk *loading factor* yang berasal dari

variabel motivation yaitu x4 (karakteristik individu) besarnya = 0,811, x5 (karakteristik pekerjaan) besarnya = 0,817, x6 (karakteristik situasi kerja) besarnya = 0,457 dan seterusnya pada loading faktor dari konstruk variable yang lainnya, karena loading factor sendiri merupakan nilai bobot masing-masing indikator yang membentuk konstruk –konstruk variable laten . Semakin besar bobot nilai atau loading factor yang membentuk variable, maka semakin baik indikator tersebut untuk memprediksi variable yang dibentuknya, sebagai contoh indikator yang membentuk variable ability, x7 (pendidikan dan training) besarnya loading factor 0,912, lebih besar dari pada x8 (pengalaman kerja) yang besarnya 0,799, dan x9 (kecerdasan dan intelegensia) yang besarnya 0,672, dan ini menunjukkan bahwa pendidikan dan training lebih banyak memberikan bobot atau pengaruh pada variable ability, demikian juga dengan indikator-indikator yang lain yang membentuk variable tertentu lainnya, sehingga lebih mudah bagi pengambil keputusan untuk menentukan prioritas pilihan, disesuaikan dengan tujuannya..

Selanjutnya dari loading factor tersebut akan menentukan besarnya nilai CR (*Critical Ratio*) yang identik dengan nilai t-hitung dalam analisis regresi), yang menunjukkan pengaruh variable eksogen terhadap variable endogen yang signifikan pada α (alpha) tertentu. Hasil yang di dapatkan dari pengolahan data dalam penelitian ini menunjukkan semua variable nilai CR-nya lebih besar dari 2,58, berarti variable-variable yang telah dibentuk oleh

indikator–indikator tersebut secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan pada taraf α (alpha) 1 %.

4.6. Structural Equation Modeling Analysis

Setelah model dianalisis melalui analisis faktor konfirmatori, maka masing-masing indikator dalam model yang *fit* tersebut dapat digunakan untuk mendefinisikan konstruk laten, sehingga *full model* SEM dapat dianalisis. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) yang terdiri dari tujuh tahap yaitu :

1. Pengembangan model yang berdasarkan teori

Model teoritis dalam penelitian ini telah digambarkan di bab II. Model penelitian tersebut terdiri dari 15 indikator untuk menguji adanya hubungan kausalitas antara *ability*, *motivation*, *locus of control*, *self efficacy* dan *performance*, sesuai penjelasan yang dikemukakan pada bab II.

2. Pengembangan diagram alur path (*path diagram*)

Diagram alur untuk pengujian model penelitian telah digambarkan pada bab III yang dibuat berdasarkan kerangka pemikiran teoritis pada bab II.

3. Konversi diagram alur ke dalam persamaan

Persamaan untuk model penelitian telah dibuat seperti yang telah dijelaskan pada bab III.

4. Memilih matriks input dan estimasi model

Input data yang digunakan dalam penelitian ini adalah matriks varians / kovarians atau matriks korelasi untuk keseluruhan estimasi. Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 101 responden dari dosen yang berada di bawah lingkungan kopertis wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta.. Program Komputer yang digunakan adalah AMOS 4.0 dengan *maximum likelihood estimation*.

5. Menganalisis apakah model dapat diidentifikasi

Problem identifikasi model pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Gejala-gejala problem identifikasi antara lain :

- *Standard error* pada satu atau beberapa koefisien sangat besar.
- Muncul angka-angka yang aneh seperti *varians error* yang negatif.

- Muncul korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi ($>0,90$).

6. Evaluasi kriteria *goodness of fit*

Pengujian kesesuaian model dilakukan melalui telaah terhadap kriteria *goodness of fit* seperti yang telah diuraikan pada bab III. Secara singkat kriteria indeks pengujian kelayakan model (*goodness of fit*) seperti tabel 4.11. berikut

Tabel 4.11.
Indeks Pengujian Kelayakan Model
(*Goodness-of-fit Index*)

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-of Value</i>
<i>Significance Probability</i>	≥ 0.05
<i>RMSEA</i>	≥ 0.08
<i>GFI</i>	≥ 0.90
<i>AGFI</i>	≥ 0.90
<i>CMIN/DF</i>	≥ 2.00
<i>TLI</i>	≥ 0.95
<i>CFI</i>	≥ 0.95

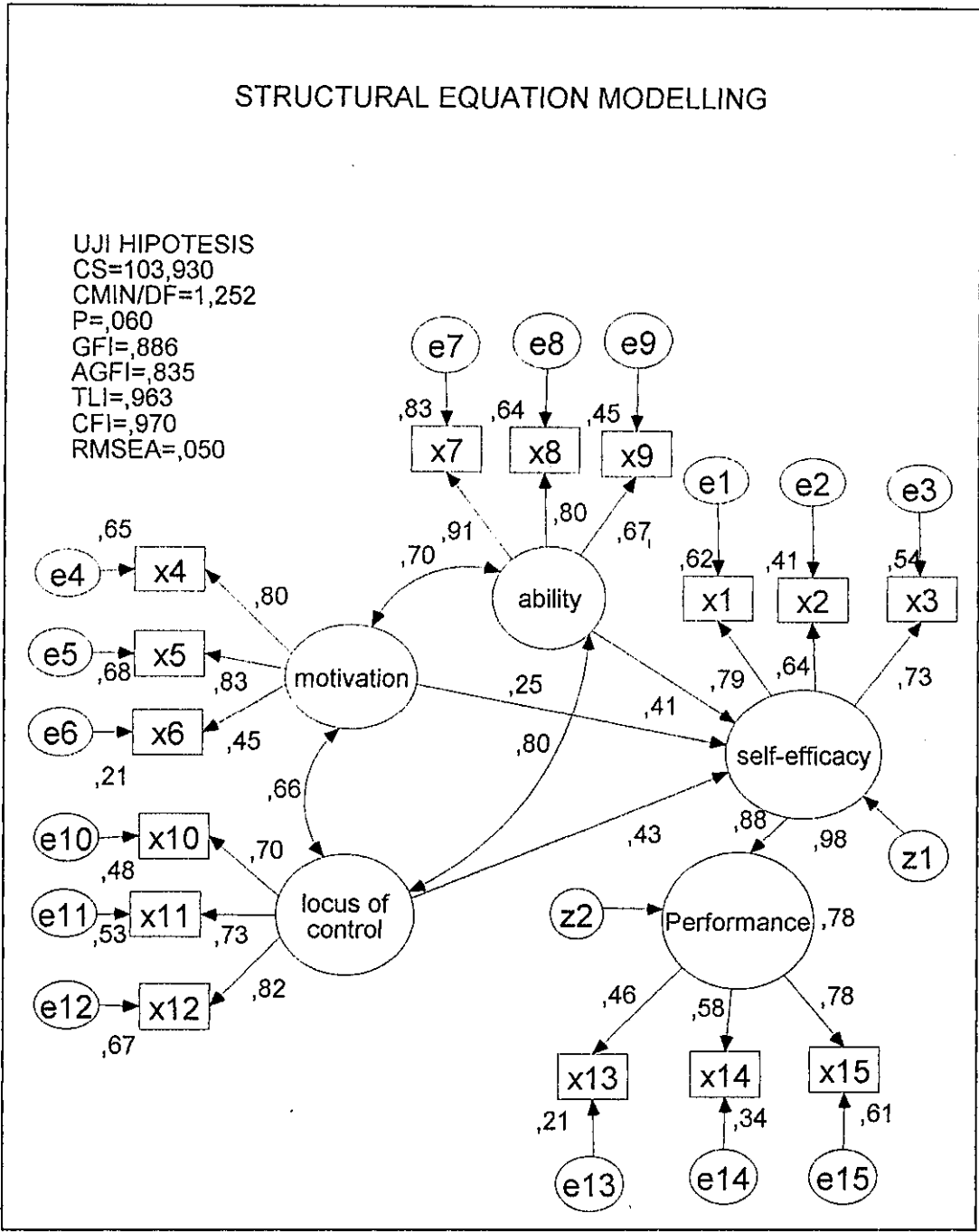
Sumber: Ferdianad,2000

7. Interpretasi dan modifikasi model.

Pada tahap terakhir ini akan dilakukan interpretasi model dan memodifikasi model yang tidak memenuhi syarat pengujian.

Hasil pengolahannya dapat dilihat pada Gambar 4.2. dan Tabel 4.12. berikut :

Gambar 4.2.
Structural Equation Modeling



Sumber: dikembangkan dalam penelitian ini

Untuk menguji hipotesis kausalitas yang dikembangkan dalam model ini, perlu diuji hipotesis nol yang menyatakan koefisien regresi antar hubungan variabel adalah sama dengan nol melalui nilai CR-critical ratio atau uji-t yang lazim digunakan dalam model-model regresi. Tabel 4.10 berikut ini merupakan estimasi parameter perhitungan model yang menyajikan nilai-nilai koefisien regresi.

Tabel 4.10
Standardized Regression Weight Structural Equation Modeling
Hubungan kausalitas Ability, Motivation, locus of Control,
Self Efficacy dengan Performance

	Estimate	S.E.	C.R
self-efficacy <----- motivation	0,250	0,151	2,132
self-efficacy <---- locus of control	0,432	0,169	2,884
self-efficacy <----- ability	0,409	0,150	2,675
Performance <----- self-efficacy	0,882	0,090	7,117
x7 <----- ability	0,914		
x8 <----- ability	0,799	0,082	10,458
x9 <----- ability	0,669	0,101	7,376
x6 <----- motivation	0,453		
x5 <----- motivation	0,827	0,289	4,274
x4 <----- motivation	0,804	0,262	4,122
x1 <----- self-efficacy	0,787		
x2 <----- self-efficacy	0,640	0,100	6,730
x3 <----- self-efficacy	0,732	0,112	7,912
x12 <----- locus of control	0,817		
x11 <----- locus of control	0,731	0,112	7,460
x15 <----- Performance	0,779		
x10 <----- locus of control	0,696	0,117	7,183
x14 <----- Performance	0,584		
x13 <----- Performance	0,463	0,263	5,165

Sumber : Data primer diolah

Pada tabel 4.10 terlihat bahwa nilai CR-critical ratio yang identik dengan t-hitung dalam regresi, menunjukkan semua regresi secara signifikan tidak sama dengan nol, karena itu hipotesis nol bahwa regression weight

adalah sama dengan nol ditolak, sehingga hipotesis alternatif mengenai hubungan atau kausalitas dari masing-masing variabel yang disajikan dalam model dapat diterima. Besarnya nilai CR (critical ratio) menunjukkan pengaruh variable yang bersangkutan dengan variable yang dituju anak panah, misalnya ability memberikan pengaruh sebesar 0,41 atau (41%) terhadap variable self efficacy, besarnya pengaruh motivation terhadap self efficacy sebesar 0,25 atau (25%), dan locus of control mempunyai pengaruh terhadap self efficacy sebesar 0,43 atau (43%), dan variable locus of control inilah yang lebih dominan mempengaruhi self efficacy.

1.6 Pengujian Hipotesis

Hasil perhitungan melalui analisis faktor konfirmatori dan *structural equation model*, yang telah dilakukan dalam penelitian ini seperti yang nampak pada gambar 4.2, telah jelas diuraikan mengenai hasil pengukuran pada tabel 4.11. Hasil pengukuran telah memenuhi kriteria *goodness of fit* : dengan nilai *Chi-square* = 103,930 yang diperkirakan cukup memenuhi syarat; setelah mengetahui probabilitas = 0,060 yang sudah lebih besar dari pada 0,05; juga nilai CMIN/DF = 1,252 yang mempunyai nilai kurang dari 2,0 sedangkan untuk AGFI = 0,835 dan GFI = 0,886 ; juga menunjukkan hasil yang cukup baik, yang berarti performance sebagai endogen telah dapat dijelaskan sebesar 83,5% oleh variabel eksogen, dalam hal ini variabel ability, motivation, locus of control dan self efficacy., sedangkan untuk nilai

TLI = 0,963 dan nilai CFI = 0,970 keduanya menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,95, hal ini menjelaskan bahwa model yang diuji dalam penelitian tersebut menunjukkan model yang baik dan bisa diaplikasikan dalam aktivitas organisasi. Selanjutnya untuk nilai RMSEA = 0,050, berada di bawah angka 0,08 yang bisa dipakai untuk mengestimasi model dalam populasi, juga sebagai indeks untuk kompensasi chi-square statistik dalam sampel yang besar.

Selanjutnya, berdasarkan model *fit* ini juga akan dilakukan pengujian kepada 4 hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini:

Tabel 4.11
Indeks Pengujian Kelayakan

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Hasil Analisis	Evaluasi Model
X ² – Chi-square	66,49	103,930	
Significancy Probability	≥ 0.05	0,060	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0,050	Baik
GFI	≥ 0.90	0,886	Cukup baik
AGFI	≥ 0.90	0,870	Cukup baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1,252	Baik
TLI	≥ 0.95	0,963	Baik
CFI	≥ 0.95	0,970	Baik

Sumber : Data primer yang diperbandingkan

4.7.1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 : *Semakin tinggi tingkat ability seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan , maka self efficacy semakin tinggi.*

Parameter estimasi antara ability dan self efficacy menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai $C.R = 2,675$ atau $C.R \geq \pm 2,00$, dengan demikian variable ability mempunyai pengaruh terhadap variable self efficacy, dan secara statistik signifikan pada $\alpha = 0,01$ (1%), dengan demikian hipotesis 1 tersebut dapat diterima.

Hal ini sangat memungkinkan karena ability atau kemampuan sendiri didukung oleh faktor-faktor seperti pendidikan dan training, pengalaman kerja, dan juga oleh kecerdasan dan intelegensia, yang semua faktor tersebut apabila dimiliki oleh seseorang, bisa menyebabkan seseorang akan lebih percaya diri (self efficacy) yang tinggi, sehingga dalam bertindak dan menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab yang dipikulnya akan dapat dilakukan dengan lebih mantap dan lebih baik.

4.7.2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 : *Semakin tinggi motivasi seseorang dari berbagai atribut mengenai karakteristik dan kebutuhan, maka akan semakin tinggi pula self efficacy atau kepercayaan diri seseorang tersebut dalam mencapai tujuannya*

Parameter estimasi antara Motivation dan Self Efficacy menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai $C.R = 2,132$ atau $C.R \geq \pm 2,00$, sehingga dikatakan bahwa ada pengaruh variabel motivasi terhadap self efficacy, dan secara statistik signifikansi dengan alpha 0,05 (5%).. dengan demikian hipotesis 2 dapat diterima.

Motivasi tersebut sangat memungkinkan dalam mempengaruhi self efficacy, karena seseorang akan lebih percaya dan bersemangat dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, jika motivasi atau dorongan untuk beraktifitas tersebut terpenuhi, padahal motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut berbeda-beda. Berkaitan dengan penelitian ini motivasi yang dimaksud dibentuk oleh faktor karakteristik individu, misalnya saja jenis kelamin, usia, status kawain, banyaknya tanggungan dan lain sebagainya, juga motivasi dibentuk oleh faktor karakteristik pekerjaan, pekerjaan yang sifatnya berat atau ringan, yang mengandalkan kekuatan fisik atau konseptual, dan yang terakhir motivasi dipengaruhi oleh faktor situasi kerja, yaitu kemungkinan keadaan fisik lingkungan kerja (bersih, aman, berisik, dll), hubungan dengan teman kerja dan atasan, dan lain sebagainya , faktor-faktor tersebut memberikan bobot atau peran yang sangat besar terhadap variabel motivasi.

4.7.3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3 : *Semakin tinggi locus of control seseorang terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi self efficacy seseorang tersebut .*

Parameter estimasi antara locus of control dengan self efficacy menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai $C.R = 2,884$ atau $C.R \geq \pm 2,58$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa locus of control mempunyai pengaruh yang positif terhadap self efficacy, dan secara statistik signifikan dengan α (alpha) sebesar 0,01 (1%)., sehingga dengan demikian hipotesis 3 dapat diterima.

Pernyataan diterima tersebut, karena seseorang atau individu pada dasarnya telah memiliki locus of control yang sifatnya internal dan eksternal. Untuk locus of control yang sifatnya internal, segala sesuatu bisa dikendalikan atau diukur oleh diri sendiri, sehingga, apabila dihadapkan pada penyelesaian pekerjaan, seseorang tersebut akan yakin atau tidak yakin menilai pekerjaan atau tanggung jawab yang akan diselesaikan tersebut, sudah dapat diyakini dengan pertimbangan dan perhitungannya.

4.7.3. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis 4 : *Semakin tinggi self efficacy seseorang dalam segala bentuk penyelesaian pekerjaan, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan seseorang .*

Parameter estimasi antara self efficacy dengan performance menunjukkan nilai $C.R = 7,117$ atau $C.R \geq \pm 2,58$, ini berarti terdapat pengaruh positif antara self efficacy terhadap performance, dan secara statistik signifikansi dengan α (alpha) sebesar 0,01 (1%)., sehingga hipotesis 4 dapat diterima.

Sesungguhnya hal tersebut dimungkinkan, karena telah diketahui bahwa self efficacy adalah keyakinan yang sangat mantap atau kekuatan seseorang, untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau beban tanggung jawab, sebagai refleksi atau pencerminan dari kombinasi antara ability, motivation dan locus of control, sehingga sungguh yang dihasilkan adalah performance atau kinerja yang baik.

1.7 Pengujian terhadap Nilai Residual

Tabel 4.12
Standardized Residual Covariances

	x13	x14	x15	x10	x11	x12	x3
x13	-0,000						
x14	0,659	-0,000					
x15	0,493	-0,506	-0,000				
x10	-0,544	1,266	-0,152	-0,000			
x11	-0,478	-0,555	0,192	-0,111	-0,000		
x12	-0,194	-0,363	0,183	0,193	-0,111	-0,000	
x3	0,431	0,512	-0,001	-0,090	0,307	0,219	-0,000
x2	-0,440	0,963	-0,344	-0,054	0,105	-0,802	0,293
x1	-0,785	-0,118	0,071	-0,261	0,340	0,042	-0,131
x4	-0,109	0,021	0,180	0,560	-0,172	-0,327	0,038
x5	-0,442	0,276	-0,473	0,455	-0,178	-0,821	-0,076
x6	2,140	0,922	0,504	1,166	2,210	1,735	0,249
x9	0,030	-0,071	0,314	0,242	-0,244	0,949	1,140
x8	-0,648	0,114	-0,299	0,010	0,030	-0,185	-0,487
x7	-0,892	0,431	0,172	-0,467	0,264	-0,047	-0,215

	x2	x1	x4	x5	x6	x9	x8
x2	-0,000						
x1	-0,001	-0,000					
x4	-0,072	-0,161	0,000				
x5	0,472	-0,172	0,138	0,000			
x6	0,738	0,265	-0,865	0,202	-0,000		
x9	-0,112	0,688	0,075	-0,121	1,700	-0,000	
x8	-0,265	-0,136	-0,521	-0,293	0,321	-0,081	-0,000
x7	0,072	0,047	0,407	-0,251	0,339	-0,337	0,194

x7	
x7	-0,000

Sumber : Data primer yang diolah (2001)

Pengujian terhadap nilai residual mengindikasikan bahwa secara signifikan model yang sudah dimodifikasi tersebut dapat diterima dan nilai residual yang ditetapkan adalah $\pm 2,58$ pada taraf signifikansi 1% (Hair, et al, 1995). Sedangkan standard residual yang diolah dengan menggunakan program AMOS dapat dilihat dalam Tabel 4.12. Berdasarkan dari data

tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima secara signifikan karena nilai residualnya $\leq \pm 2,58$.

Dari analisis data dan pengujian yang dilakukan terhadap 4 hipotesis penelitian sesuai model teoritis yang telah diajukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semua hipotesis dapat dibuktikan secara statistik, secara lengkap dapat dirangkum dalam tabel 4.12

Tabel 4.12.
Kesimpulan Hipotesis

Hipotesis	Hasil Uji
<p><i>H 1:</i> Semakin tinggi tingkat ability seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan , maka self efficacy semakin tinggi.</p> <p>Nilai CR=2,675 > 2,58, signifikan pada α 0.01 (1%)</p>	Diterima
<p><i>H 2:</i> Semakin tinggi motivasi seseorang dari berbagai atribut mengenai karakteristik dan kebutuhan, maka akan semakin tinggi pula self efficacy atau kepercayaan diri seseorang tersebut dalam mencapai tujuannya</p> <p>Nilai CR=2,132 > 2,0 signifikan pada α 0.05 (5%)</p>	Diterima
<p><i>H 3:</i> Semakin tinggi locus of control seseorang terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi self efficcyy seseorang tersebut</p> <p>Nilai CR=2,884 > 2,58, signifikan pada α 0.01 (1%)</p>	Diterima
<p><i>H 4:</i> Semakin tinggi self efficacy seseorang dalam segala bentuk penyelesaian pekerjaan, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan seseorang</p> <p>Nilai CR=7,117 > 2,58, signifikan pada α 0.01 (1%)</p>	Diterima

Sumber : Hasil analisis empirik (2001)

BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang (*ability*) dalam menyelesaikan pekerjaan , maka ada rasa semakin percaya diri (*self efficacy*); sehingga bila dihadapkan pada pekerjaan atau tanggung jawab yang dibebankannya; dimungkinkan besar akan menyelesaikannya dengan hasil yang baik; namun jika semakin rendah kemampuan seseorang ; maka kepercayaan pada diri sendiri juga rendah; sehingga dalam melihat pekerjaan atau tanggung jawab yang dibebankannya ada rasa pesimis untuk diselesaikan dengan baik; yang akhirnya terbukti kinerja atau hasil yang didapatkan tidak memuaskan.
2. Semakin tinggi motivasi seseorang dari berbagai atribut mengenai karakteristik dan kebutuhan, maka akan semakin tinggi pula *self efficacy* atau kepercayaan diri seseorang tersebut terhadap pekerjaan atau tanggung jawab yang dihadapinya sehingga dengan semangat yang besar tersebut dan rasa optimistis mendukung tercapainya tujuan, namun jika motivasi seseorang rendah untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau tanggung jawab; maka kepercayaan pada diri sendiri

untuk memandang dan menyelesaikan pekerjaan tersebut juga rendah ; sehingga akibatnya kinerja atau hasil yang diinginkan sulit tercapai.

3. Semakin tinggi pengendalian diri (*locus of control*) seseorang terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi *self efficacy* seseorang tersebut ; artinya seseorang tersebut telah menguasai dirinya sendiri dan meyakini bahwa dirinyalah yang bisa menentukan dan mengendalikan tujuannya; jadi bukan karena faktor nasib baik.; sehingga dari kontrol dirinya ini akan mampu untuk memprediksi mana pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik; dan mana pekerjaan yang perlu mendapatkan perhitungan yang lebih lanjut, sehingga dari pengendalian diri (*locus of control*) ini; akan memberikan keyakinan yang besar pada seseorang tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan demikian ada harapan yang besar untuk mendapatkan hasil atau kinerja yang baik.
4. Self efficacy mempunyai pengaruh yang besar terhadap performance, karena self efficacy sendiri sebenarnya merupakan refleksi atau pencerminan dari kombinasi ability, motivation dan locus of control yang diketahui mempunyai kekuatan yang begitu besar bagi seseorang atau individu, untuk keyakinannya dalam membentuk performance.

kemampuan-kemampuan tersebut tentu saja juga dikaitkan dengan jenis dan macam apa pekerjaan tersebut, sehingga dalam seleksi penerimaan karyawan; kemampuan dari para calon ini sudah lebih dulu harus diketahuinya; tentu saja dengan melalui prosedur seleksi dengan test-test kemampuan; misalnya saja seperti kemampuan bekerja sama, kemampuan menyampaikan informasi, kemampuan menyelesaikan tugas, dll

Demikian halnya dengan motivasi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena motivasi menimbulkan semangat dan dorongan untuk segera menyelesaikan pekerjaannya dengan baik; sehingga karena faktor-faktor ini, maka perlulah diperhatikan hal-hal apa yang menjadikan motif seseorang tersebut akan bersemangat dalam bekerja, misalnya saja adanya penghargaan, insentif, keamanan, atau kesejahteraan yang lainnya, karena dampak akhir dari motivasi tersebut adalah hasil atau kinerja yang baik, untuk itu, manajer harus memahami variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang (*performance*). Selain dari yang sudah ditempuh pada awal masuk bekerja, perusahaan dapat juga mengadakan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan yang sudah lama bekerja, untuk meningkatkan ketrampilan atau kemampuannya.

5.5. Implikasi Kebijakan Manajemen

Berdasarkan hasil penelitian, keempat variabel yang diteliti di dalam penelitian ini ternyata secara signifikan berpengaruh dalam meningkatkan

kinerja (*performance*). Implikasi manajerial seharusnya lebih difokuskan pada variabel-variabel tersebut; yaitu kemampuan (*ability*); motivasi (*motivation*); dan pengendalian diri (*locus of control*); sehingga perusahaan dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan dari melibatkan ability dan karakteristik individu; hendaklah yang memberikan dampak positif; artinya dengan kebijakan tersebut akan dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada, dalam hal ini melalui pendekatan individu karyawan yaitu sikap dan perilakunya.

Implikasi dari temuan ini menganjurkan untuk memberikan perhatian dan perbaikan pada variabel penting yaitu : variabel *ability*; variabel *motivation*. dan variabel *locus of control*.

Beberapa kebijakan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut :

1. *Ability* atau kemampuan dari seseorang / individu sudah tidak diragukan lagi bahwa apabila dibebani pekerjaan atau tanggung jawab; pekerjaan tersebut akan dapat diselesaikannya dengan baik dan benar, namun perlu dibedakan pula bahwa kemampuan tersebut ada yang merupakan kemampuan untuk mengerjakan kegiatan mental; dan untuk pekerjaan ini yang diperlukan adalah kemampuan intelektual dari seseorang atau individu tersebut.

Untuk kemampuan yang intelektual ; karena yang diperlukan adalah kecerdasan/ kecepatan pemahaman; kemahiran berhitung; ingatan (*memory*); maka perlulah bagi manajemen untuk sering

mengadakan latihan test-test ; seperti test IQ.; GMAT; dan bentuk program latihan lain ;misalnya kalau bagi dosen adalah bagaimana teknik mengajar yang baik dan benar, seperti dahulu yang dikenal dengan akta-V, dan lain sebagainya, tentu saja faktor gizi pada menu makanan juga tidak boleh diabaikan.

Lain halnya dengan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas-tugas yang menuntut stamina; kecekatan; kekuatan; dan ketrampilan; maka yang diperlukan oleh seseorang atau individu tersebut adalah kemampuan fisik.

Untuk kemampuan yang memerlukan kondisi fisik ini; maka bagi perusahaan sangat penting memperhatikannya; yaitu dengan dilakukannya secara teratur olah raga; latihan –latihan yang memerlukan kecekatan dan ketrampilan; seperti outwardbound training; atau yang sejenisnya; karena banyak yang dapat diperoleh dari training tersebut; selain meningkatkan *ability* atau kemampuan; ternyata akan membangkitkan rasa kepercayaan (self efficacy) pada diri sendiri yang sebelumnya mungkin kurang percaya pada dirinya sendiri; juga locus of control pada seseorang / individu tersebut akan lebih tepat dalam memandang masalah atau sesuatu yang akan dihadapinya; sehingga sesuatu yang akan dikerjakannya sudah bisa diukur; dengan demikian harapan akan menghasilkan sesuatu dengan baik akan benar-benar akan terwujud.

Manfaat dari adanya *training* tersebut akan membangkitkan jiwa kepemimpinan yang selama ini belum pernah dirasakan; misalnya saja pengambilan keputusan yang cepat; timbul sifat yang lebih demokratis; dan lain sebagainya manfaat yang dapat diperoleh.

2. Motivation yang merupakan daya pendorong semangat kerja seseorang perlu perhatian yang besar, sehingga manager harus bisa mengenali apa yang menjadi motivasinya; karena tiap-tiap individu mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Seseorang termotivasi bekerja karena merasa dilibatkan dalam kerja; artinya seseorang tersebut dinilai aktif dalam pekerjaannya; dan berkinerja baik; hal ini merupakan penghormatan atau penghargaan pada seseorang tersebut.

Perlu diketahui bahwa seseorang tersebut akan mempunyai semangat kerja yang besar apabila mendapatkan tunjangan; imbalan yang pantas atau tambahan kesejahteraan; kemudian diberikan kesempatan untuk maju dan mengembangkan dirinya; dan masih banyak faktor lain yang menyebabkan seseorang akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan harus ditindaklanjuti; tentu saja juga disesuaikan dengan kekuatan perusahaan.

Implikasi yang terpenting bagi manajer adalah memantau kinerja seseorang atau individu sebagai indikator (tolok ukur) keberhasilan yang dilakukan; dan umpan balik sebagai evaluasi terhadap pekerjaan atau tanggung jawab yang telah dibebankan pada seseorang/ individu tersebut; sehingga ada jalan keluar atau solusi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja tersebut.

5.3. Agenda Penelitian Mendatang

Untuk penelitian yang akan datang sebaiknya dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda, yaitu selain pada dunia pendidikan, tetapi juga pada bidang lain; misalnya saja pada perusahaan jasa ataupun pada perusahaan manufaktur.; atau pun tetap menginginkan pada dunia pendidikan sebaiknya sekupnya lebih luas ; dan sampelnya tidak hanya dosen saja; tapi juga guru pada tingkat atas atau menengah ; juga diusahakan jumlah sampel lebih besar, bila perlu dalam penelitian mendatang ditambahkan variabel bebas yang lain dari sikap dan perilaku individu dan gunakan variabel penghubung yang lain selain self efficacy, atau boleh kedua-duanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, W.P. Perrewe, P.L, Kacmar. K.M, (1996). *Strategic Human Resource Management*. Second Edition. The Dryden Press. Fort Worth
- Amabile T.M. (1997). *Motivating Creativity in Organization*. California management Review . vol.40. No.1, p.39-58
- Amabile & Martinage, (1989). *Assesing The Work Environment For Creativity*. *Academy of Management Journal*. Vol. 39.n0.5. p.1154-1184
- Arbuckle. J.L, (1997). *Amos Users'Guide*. Version 4.0 Chicago: Smallwaters Corporation.
- Agus Ashyari, (1984). *Pengembangan Produksi*. BPFE, Yogyakarta
- Bacon, L>D, (1997). *Using Amos For Structural Equation Modeling in Market Research*: Lynd. Bacon & Associates, SPSS Inc.
- Budiman Chistiananta, (1986). *Human Resource Development in Indonesia: Politics in Javan Manufacturing Industry*. Phd Theses University of Edinburg
- Bandura, A, (1977). *Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*. *Psychological Review*, 84(2), 191-215
- Bandura, A, (1978). *Reflections on Self-Efficacy*. *Advances in Behavioral Research and Therapy*, 1(4), 237-269
- Bandura, A. & Wood. R.E, (1989). *Effect of Perceived Controllability and Performance Standars on Self-Regulation of Comple Decision Making*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 805-814
- Bandura, A, (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall
- Barling, J. & Beattie, R. (1983). *Self-Efficacy Beliefs and Sales Performance*. *Journal of Organizational Behavior and Human Performance*, 5(1). 41-51

- Cooper, Donald, R. & William Emory, (1995). *Business Research Methods*. Fifth Edition, Irwin. USA
- Cushway, Barry, (1994). *Human Resource Management*, The Association For Management Education and Development, London
- Earley, P.C. & Lituchy, T.R. (1991). Delineating Goal and Efficacy Effect: A Test of Three Models. *Journal of Applied Psychology*, 76, 81-98
- Farr, J.L, Hofmann, D.A., & Ringenbach, K.L., (1993). *Goal Orientation and Action Control Theory: Implication For Industrial and Organizational Psychology*. International Review of industrial and Organization Psychology, New York, NY: Wiley pp.193-232
- Freedman,D.H. (1993). *Quick Change Artists*. CIO, 6 (18), 32-38
- Flippo, (1984). *Personal Management*, Sixth edition, New York Graw-Hill Inc.
- Gist,M.E., & Mitchell, T.R. (1992). *Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability*. Academy of Management Review, 17, 183-211
- Gist, (1987). *Effects of Self Efficacy and Post Training Intervention on the Acquisition and Maintenance of Complex Interpersonal Skill*. Personnel Psychology, 44, 837-861
- Gottfredson, L.S& Crouse,J., (1986). Validity Versus Utility of Mental Tests: Example of the SAT. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 363-378
- Hair. Jr. Rolph E. Anderson, Ronald L. Tatham & William C. Black, (1992). *Multivariate Data Analysis*, Third edition, Macmillan Publishing Company, USA
- Harari, Oren, (1995). The Missing Link in Performance. *Journal Management Review*, pp. 21-24
- Hani Handoko, (1992). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke dua, BPFE, Yogyakarta
- Handy C., (1995). *Trust and The Virtual Organization*. Harvard Business Review, pp. 40-50

- Hunter, J.E. & Hunter, R.F., (1984). *Validity and Utility of Alternative Predictors Across Studies*. *Psychology Bulletin*, 96, 72-98
- Hill, T. Smith, N.D. & Mann, M.F., (1987). Role Efficacy expectations in Predicting The Decision to Use Advanced Technologies. *Journal of Applied Psychology*, 72(2), 307-314
- Heijrachman R. & Suad Husnan, (1986). *Manajemen Personalia*, Edisi ke tiga, BPFE, Yogyakarta
- Ilingworth, M.M, (1994). *Virtual Managers*. Information Week, (June 13), 42-58
- Jean M. Phillips & Stanley M. Gully, (1997). Role of Goal Orientation, Ability, Need for Achievement and Locus of Control in the Self-Efficacy and Goal-Setting Process. *Journal of Applied Psychology*. The American Psychological Association, Inc
- Kanfer, R., (1987). Task Specific Motivation: An Integrative Approach to Issues of Measurement, Mechanisms, Process, and Determinant. *Journal of Social and Clinical Psychology*, pp. 237-239
- Kanfer, R., (1990). *Motivation and Individual Differential in Learning: An Integration of Development, Differential and Cognitive Perspectives*. *Learning and Individual Differences*, pp. 221-229
- Kartono, kartini, (1991). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Penerbit Rajawali, FE.Ul, Jakarta
- Locke, E.A., Frederick, E. Lee, C. & Bobko, P., (1984). Effect of Self-Efficacy, Goal and Task Strategies on Task Performance. *Journal of applied Psychology*, 69: 241-251
- Lucas, Jr, H.C. & Baroudi, J, (1994). The Role of Information Technology in Organization Design. *Journal of Management Information Systems*, 10(4), 9-23
- Latham, G.P. & Yukl, G.A., (1975). Assigned Versus Participative Goal Setting With Education and Uneducated Wood Workers. *Journal of Applied Psychology*, 60, 299-302
- Locke, E.A., (1975). Personal Attitudes and Motivation, *Annual Review of Psychology*, 26, 457-480

- Layman Porter & Raymond Miles, (1990). *Motivation and Work Behavior*. NY. Mc Graw Hill Book Company
- Locke, E.A & Latham, G.P., (1990). *A theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall
- McFarland & Dalton E., (1969). *Personal Management: Theory and Practice*, London The Macmillan Company
- Miftah Toha, (1983). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, CV. Rajawali, Jakarta
- Maslow, (1983). *Motivation and Personality*. New York. Mc. Graw Hill
- Mirvis, (1987). *Strategic, Innovation in Established Companies*. Sloan management Review
- Milcivich G.T. & Boudreu, John W, (1988). *Personal Human Resource Management: A Diagnostic Approach*. Fifth edition, Plano Texas. 75075, Business Publication Inc.
- Mowshowitz A., (1994). *Virtual Organizations: A Vision of Management in the Information Age*.: The Information Society, 10(4), 267-288
- Robbin. P.S., (1991). *Organization Behavior Concepts, Countraversies, Applications*. Six edition, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Richard L.D., (1988). *The Economic of Unemployment Compensation*. Industrial Relation Section of Princeton University
- Richard M.Steers, (1986). *A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Setting*. *Journal of Vocational Behavior*.
- Rotter,(1990). *External Control and Internal Control*. Psychology today. American Psychological Association
- Sekaran, Uma, (1992). *Research Method For Business: A Skill Building Approach*. Second edition. John Willey & Sons Inc., Singapore
- Staples D.s., (1996). *An Investigation of Some Key Information Technology-Enabled Remote Management and Remote Work Issues*. Conference Proceeding of the Australian Conference on Information Systems. University of Tasmania, Hobart

- Sondang P.S., (1996). *Etika Bisnis*. PT.Pustaka Binaman Pressindo. Seri manajemen. No.177
- Sri Yunan B., (1995). Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah Widya Mandala*
- Staples, D.S, Hulland, J.S., Higgins, C.A., (1998). A Self-Efficacy Theory Explanation for management of Remote Works in Virtual Organizations. *Journal of Computer-Mediated Communication*, JCMC 3(4),
- Stumpf, S.A., Brief, A.P. & Hartman,K., (1987). Self-Efficacy Expectation and Coping With Career Related Events. *Journal of Vocational Behavior*, 31(2), 91-108
- Sander G.W., Peter, Machiel a.j.Kompier, Pascal Paoli, (1996). *The Work in The Twelve EU-Countries: Differences and Similarities*. Human Relation, Vol.49.No.10
- Schmidt & John E. Hunter, (1992). Job Experience of Job Performance *Journal of Applied Psychology*. The American Psychology Association Inc.
- Taylor, M.S., Locke,E.A., Lee, C. & Gist, M.E., (1984). *Type A Bihavior and Faculty Research Productivity: What are the Mechanism?* Organizational Behavior and Human Decision Process, 34(3). 402-418
- Thomas & Ely, (1996). *From Affirmative Action to Affirmative Diversity*. Harvard Business Review
- Wood, R. & Bandura, A., (1989). *Social Cognitive Theory of Organzational Management*. Academy of Management Review. 14(3). 361-384
- Wherter & Davis, (1989). *Human Resource and Personnel management*. Singapura. Mc.Graw Hill
- Zikmund, William G., (1991). *Business Research Methods*. Third edition, The dryden Press, Orlando USA